Kündigungsbeschränkungen im Arbeitsvertragsrecht, insbesondere zugunsten Schwerunfallverletzter

Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Breslau

vorgelegt von

Dr. Kurt Fürer
Gerichtsreferendar

Breslau 1928

Gedruckt mit Genehmigung
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau
Berichterstatter: Professor Dr. Rosenstock-Hüssy

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meiner Frau

Kündigungsbeschränkungen im Arbeitsvertragsrecht, insbesondere zugunsten Schwerunfallverletzter

Inhaltsangabe

Seite

Abkürzungen VI

Literaturverzeichnis . . . . . VII—VIII

Einleitung 1

I. TEIL
Kündigungsbeschränkungen im Arbeitsvertragsrecht

Kapitel I.

Die Kündigungsbeschränkungen nach ihrem materiellen Inhalt 3

§ 1. Gleichmäßige oder beiderseitige Kündigungsbeschränkungen 4

§ 2. Ungleichmäßige oder einseitige Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz) 5

I. Kündigungsfrist 5

II. Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung 5

A. Mitberatungsrecht 6

B. Einspruchs- und Weiterverfolgungsrecht 6

C. Zustimmungsrecht 6

III. Ruhen des Kündigungsfristablaufs und Kündigungsverbot . 7

IV. Behördliche Zustimmung 7

V. Behördliche Zustimmung und Kündigungsfrist 7

Kapitel II.

Die Kündigungsbeschränkungen nach dem Grad ihrer Wirksamkeit . . 8

§ 3. Ordnungsvorschrift 8

§ 4. Nachgiebiges Recht 8

I. Unbeschränkte Vertragsfreiheit 9

II. Beschränkte Vertragsfreiheit 9

§ 5. Zwingendes Recht; Folgen der Verletzung 9

I. Verspätete Wirksamkeit 10

II. Beschränkte Wirksamkeit 10

III. Beschränkte Unwirksamkeit 11

IV. Übergang von relativer Unwirksamkeit zu Nichtigkeit . . 11

V. Völlige Unwirksamkeit 12

VI. Völlige Unwirksamkeit und verspätete Wirksamkeit . . . 13

Kapitel III.

Die Kündigungsbeschränkungen nach Betriebsarten und anderen Merkmalen 13

II. TEIL

Kündigungsbeschränkungen zugunsten Schwerunfallverletzter in privaten Betrieben

Kapitel I. Seite

Allgemeines 15

Kapitel II.

Voraussetzungen der Kündigungsbeschränkungen 16

§ 1. Arbeitnehmer 16

I. Schwerbeschädigter 17

A. Deutscher 17

B. Unfallverletzter 17

C. Schwerbeschädigter kraft Gesetzes 18

1. Erwerbsbeschränkt um 50% 18

2. Rentenanspruch 18

D. Schwerbeschädigter kraft Gleichstellung 19

II. Arbeitnehmer 20

§ 2. Arbeitgeber 21

§ 3. Arbeitsvertrag 22

I. Allgemeines 22

II. Mängelfreiheit 23

III. Kündigungsbedürftigkeit 25

Kapitel III.

Inhalt der Kündigungsbeschränkungen 25

§ 4. Kündigungsform 26

§ 5. Kündigungsfrist 27

Kapitel IV.

Auswirkung der Kündigungsbeschränkungen 28

§ 6. Volle Auswirkung 28

§ 7. Milderung der Kündigungsbeschränkungen 30

I. Einschränkung des freien Zustimmungsermessens 31

II. Beseitigung des freien Zustimmungsermessens 32

III. Fortfall der Zustimmungsnotwendigkeit 33

§ 8. Fortfall der Kündigungsbeschränkungen 35

I. Austritt 35

II. Einverständnis des Schwerbeschädigten mit Vertragsabänderung 36

III. Verzicht des Schwerbeschädigten 38

IV. Kurzarbeit nach § 2, II Still. V. O. 39

V. Berechtigter Grund zu fristloser Kündigung 39

A. Allgemeines 39

B. § 124 a RGO. 41

Schluß

Kapitel I.

Der geplante Ausbau der Kündigungsbeschränkungen im deutschen Arbeitsvertragsrecht 44

Kapitel II.

Stand der Kündigungsbeschränkungen im internationalen Arbeitsrecht 47

Lebenslauf 52

Abkürzungen

a.A = anderer Ansicht.
ABG = Allg. Berggesetz für die preußischen Staaten v. 24. 6. 1865.
aaO = am angegebenen Ort
AG = Amtsgericht.
Anm = Anmerkung.
ArbG = Arbeitsgericht.
AusfVO = Ausführungs-Verordnung.
AVAVG = Arbeits-Vermittlungs- und Arbeitslosen-Versicherungs-Gesetz.
AVG = Angestelltenversicherungsgesetz.
Bensh.S = Bensheimer Sammlung = Entscheidungen des RAG und der LAG, hrsg. v. Dersch, Flatow, Gerstel, Hueck, Nipperdey.
BGB = Bürgerliches Gesetzbuch.
BRG = Betriebsrätegesetz.
BlfAR = Blätter für Arbeitsrecht, herausgegeben von v. Karger.
ESBG = Entscheidung. z. SchwerbeschG, herausgeg. ReichsarbVerw 1927.
GG = Gewerbegericht.
GKG = Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift.
HGB = Handelsgesetzbuch.
JR = Juristische Rundschau.
JW = Juristische Wochenschrift.
KamG = Kammergericht.
Kartei = Kartenauskunftei des Arbeitsrechtes, v. Kalle, Stuttgart.
KG = Kaufmannsgericht.
KO = Konkursordnung.
KSG = Kündigungsschutzgesetz.
LAG = Landesarbeitsgericht.
LAO = vorläufige Landarbeiterordnung.
LG = Landgericht.
NZfAR = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
OLG = Oberlandesgericht.
RABl = Reichsarbeitsblatt.
RAG = Reichsarbeitsgericht.
RAM = Reichsarbeitsminister oder Reichsarbeitsministerium.
RG = Reichsgericht oder Entscheidungen des RG in Zivilsachen.
RGBl = Reichsgesetzblatt.
RGO = Reichsgewerbeordnung.
RV = Reichsverfassung.
RVG = Reichsversorgungsgesetz.
RVO = Reichsversicherungsordnung.
SarE = Samml. arbeitsrechtl. Entsch., herausgegeb. Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
SBG = Schwerbeschädigtengesetz.
SchlW = Schlichtungswesen, jetzt: Arbeitsrecht und Schlichtung.
TV = Tarifvertrag.
VerglO = Vergleichsordnung.
VO = Verordnung.

Literaturverzeichnis.

Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, O. Elsner.

Arbeitsgericht, früher Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift, Scholem, Berlin, 1927/28.

Auerswald, Die Schwerbeschädigteneigenschaft als Grund zur Anfechtung des Dienstvertrages NZfAR 1925, 497.

Billerbeck, Zur Auslegung des SBG, RABl, nichtamtl. Teil 1925, 74.

Blätter für Arbeitsrecht, Beil. der Deutschen Arbeitgeberzeitung, Elsner, Berlin, Hrsg. RA. v. Karger, 1924/28.

Dersch-Flatow-Hueck-Nipperdey, Die Rechtsprechung des RG zum Arbeitsrecht, I. Band, I. Bensheimer, Mannheim, 1926.

Entscheidungen des RG zum Arbeitsrecht, Hrsg. Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 1926.

Erdmann, Vertrag und Vertragsfreiheit im heutigen sozialen Recht, Zeitschrift „Der Arbeitgeber", Berlin 1922, 109.

Feig-Sitzler, Arbeitsrechtliche Gesetze und Verordnungen des Reichs, F. Vahlen, Berlin 1926.

Flatow, BRG vom 4. 2. 1920, Kom. 12. Aufl. I, Springer, Berlin 1927.

Fülling, R., Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbeschädigter, A. Deichert, Leipzig 1923 (1. Schrift des Instituts für Arbeitsrecht, Leipzig).

Gewerbe- und Kaufmannsgericht (Arbeitsgericht), Monatsschrift, A. Scholem Berlin 1921/26.

Gierke, v., Iherings Jahrbücher, Bd. 64, S. 355.

Hellwig, Die Beschäftigung von Frauen vor und nach der Niederkunft, Arbeitgeber Nr. 16/1927, S. 382.

Hoffmann, Kündigungsschutz des Schwerbeschädigten, JW 1924, 1036.

Ders., Schwerbeschädigte, Allgemeines, Kartei 30. 10. 1926.

Ders., Schwerbeschädigte, Unkenntnis der Schwerbeschädigten-Eigenschaft, Kartei 12. 3. 1925.

Hoeniger-Schultz-Wehrle, Jahrbuch des Arbeitsrechts, I. Bensheimer, Mannheim, 1920/28.

Hueck, Das Arbeitsvertragsrecht, 2. Bd. des Handbuches des Arbeitsrechts, I. Heß, Stuttgart 1922.

Ders., Die Quellen und Grundbegriffe des Arbeitsrechts, 1. Bd. des Handbuches des Arbeitsrechts, I. Heß, Stuttgart 1922.

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Bd., 1. und 2. Lieferung, I. Bensheimer, Mannheim 1927/28.

Jacobs, Schwerbeschädigte, Stuttgarter Fürsorgekartei, 26. 3. 1923.

Jahrbuch des Arbeitsrechts (JAR), Hrsg. Hoeniger-Schultz-Wehrle, I. Bensheimer, Mannheim 1920/28.

Internationales Arbeitsamt, Die Arbeitsfürsorge für Beschädigte, Genf 1923.

Juristische Wochenschrift, 1919/27.

Kaskel, Das neue Arbeitsrecht, I. Springer, Berlin 1920.

Ders., Arbeitsrecht, 1. Aufl., I. Springer, Berlin 1925.

Knaak, Richard, Das Schwerbeschädigten-Gesetz, Kom. Stilke, Berlin 1928.

Lange, Zur Auslegung des SBG, BlfAR, 1926, 19.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Leipzig, Duncker & Humblot, 1908.

Mebes, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, Spaeth & Linde, Berlin 1924.

Molitor, Das Wesen des Arbeitsvertrages, A. Deichertsche Verlagsbuchhandlung, Dr. W. Scholl, Leipzig/Erlangen, 1925.

Ders., Der Begriff des Arbeitnehmers, SchlW 1926, 6 ff., 26 ff.

Molitor-Hueck-Riezler, Der Arbeitsvertrag, I. Bensheimer, Mannheim 1925.

Molitor-Nipperdey-Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil (Molitor), N. G. Elwert, Marburg i. H. 1928.

Mugdan-Falkmann, Die Rechtsprechung der OLG (OLG), Veit & Co., Leipzig.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfAR), Monatsschrift, I. Bensheimer, Mannheim 1921/28.
Nipperdey, Kontrahierungszwang und diktierter Vertrag, Fischer, Jena, 1920.
Oertmann, Begriff des Arbeitsvertrages, Neumanns Jahrbuch 1923, 126.
Ders., Deutsches Arbeitsvertragsrecht, G. Stilke, Berlin 1923.
Potthoff-Jadesohn-Meißinger, Rechtsprechung des Arbeitsrechts, 1914/27, I. Heß, Stuttgart 1927/28.
Reichsgerichtsräte-Kom. (RGR) zum BGB. Hrsg. G. Hoffmann, Erler usw., I. Bd., I. Guttentag, Berlin 1927.
Reichsversicherungsordnung, Verlangsgesellschaft Deutscher Krankenkassen, Berlin-Charlottenburg 1928.
Richter, Lothar, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, Bücherei des Arbeitsrechts, Bd. 7, R. Hobbing, Berlin 1927.
Schallhorn, Kündigung Schwerbeschädigter anläßlich des Konkurses und der Geschäftsaufsicht, GKG, 31, 302.
Schlichtungswesen, Das, Monatsschrift, Stähle & Friedel, Stuttgart 1921/26 (jetzt Arbeitsrecht und Schlichtung).
Schneider-Günther, Schwerbeschädigtengesetz, Guttentagsche Sammlung Nr. 138c, W. de Gruyter & Co., Berlin 1928.
Schoppen, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, Jonas & Münster, Düsseldorf 1925.
Schwarzlose, Die Verwertung der Arbeitskraft als Problem der Fürsorge, Wohlfahrtspflege in der Rheinprovinz, III, Nr. 10.
Schwerbeschädigte, Kartei.
Stritzke, Aus der Rechtsprechung zum SBG, Verlag der wirtschaftl. Rundschau für Industrie usw., Nordbayerns, Nürnberg 1926.
Verwertung der Arbeitskraft als Problem der Fürsorge, Die, Bd. I, Vorbericht für den 40. deutschen Fürsorgetag, G. Braun, Karlsruhe 1927.
Warnke, Schlichtungswesen.
Weigert, Schwerbeschädigte, Beschäftigung und Entlassung, Kartei vom 29. 1. 1923.
Weigert-Wölz, Das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter, 3. Aufl., Voß, Berlin 1921.

Einleitung.

Arbeitsrecht ist, wenigstens nach herrschender Ansicht, in engerem Sinne[1]) das Sonderrecht aller, die berufsmäßig auf Grund von Arbeitsverträgen Lohnarbeit verrichten.[1a]) Bei der Regelung der Rechtstellung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis steht das Arbeitsvertragsrecht als Teil des gesamten Arbeitsrechts sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer an der ersten Stelle. Es umfaßt alle Rechtsnormen, die das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Arbeitgeber betreffen. Vier Hauptgruppen des Arbeitsvertragsrechtes lassen sich im wesentlichen feststellen. Die erste Gruppe dient der Vorbereitung des Arbeitsvertrages und umfaßt die Arbeitsbeschaffung. Die zweite Gruppe hat den Abschluß des Arbeitsvertrages zum Gegenstand. Die dritte Gruppe bestimmt die sich aus dem existent gewordenen Arbeitsvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergebenden Pflichten. Die vierte und letzte Gruppe behandelt die Rechtsregeln bei Beendigung des Arbeitsvertrages.

Stellt sich danach das Arbeitsvertragsrecht, indem es Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers in ihren vertraglichen Beziehungen zueinander regelt, grundsätzlich auch als ein Teil des Privatrechtes dar, so schließt dies nicht aus, daß wichtige Teile desselben durch die neuste Entwicklung infolge des zunehmenden Interesses der Allgemeinheit an der Gestaltung der Arbeitsverträge in zwingender, abändernder Vereinbarung entzogener Weise geregelt sind.

Diese Beschränkungen des im Privatrecht herrschenden Grundsatzes der Freizügigkeit in der Gestaltung der Verträge sind — nicht allein für das Arbeitsrecht — von einschneidender Bedeutung. Sie wirken sich im Arbeitsvertragsrecht auf verschiedenen Teilgebieten bereits jetzt fühlbar aus. So besteht bei Abschluß von Arbeitsverträgen eine Unfreiheit des Arbeitgebers in der Auswahl seiner Arbeitnehmer. Er ist nicht allein einem Beschäftigungsverbot,

1) Im weiteren Sinne ist es die Summe aller die menschliche Arbeit regelnden Rechtsnormen; vergl. bes. Lotmar.

1a) Kaskel, S. 2, wo auch abweichende Ansichten angeführt sind; Hueck-Nipperdey I, 1, S. 1; ebendort weitere Quellenangaben.

sondern auch einem Beschäftigungszwang bestimmter Arbeitnehmergruppen unterworfen. Besonders bei Beendigung von Arbeitsverträgen bestehen Beschränkungen des Arbeitgebers. Sie sind auf das verschiedenartigste gestaltet und entbehren einheitlicher Zusammenfassung. In zahlreichen Gesetzen und Verordnungen verstreut üben sie auf die Arbeitsverträge einzeln und zusammengefaßt einen fast überragenden Einfluß aus. Gemeinsam ist ihnen allen, soweit sie in der Nachkriegszeit entstanden sind, das völlige Unberührtlassen der Freizügigkeit des Arbeitnehmers in der Gestaltung seines Arbeitsvertrages. Dieser kann sich nach wie vor grundsätzlich seinen Arbeitgeber nach Belieben aussuchen. Sein Kündigungsrecht bleibt völlig intakt; irgendein Rechtsbehelf steht dem Arbeitgeber nicht zur Seite. Schon daraus ergibt sich, daß es sich hier um ausgesprochene einseitige, aus sozialrechtlichen Erwägungen entstandene Arbeitnehmerschutzbestimmungen handelt; sie alle haben zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden Rechtscharakter.

I. TEIL.

Die Kündigungsbeschränkungen im Arbeitsvertragsrecht.

Aufgabe dieser Arbeit ist die Darstellung eines bestimmten Teiles der Kündigungsbeschränkungen.

Es verbietet sich deshalb, aus der gebotenen Fülle auch nur die wichtigen Beschränkungen des ganzen Arbeitsvertragsrechtes zu behandeln. Da die *Beschränkungen bei Beendigung der Verträge im Vordergrund des Interesses* stehen, werde ich auf die Darstellung aller übrigen gänzlich verzichten. Aber auch auf diesem Gebiet wird sich der Verfasser Beschränkungen auferlegen müssen. Die Kündigungsbeschränkungen des deutschen Arbeitsvertragsrechtes *in ihrer Gesamtheit* sind außerordentlich vielgestaltig und verwickelt, wie besonders ein kurzer Vergleich mit dem Auslande im letzten Abschnitt der Arbeit zeigen wird. Da sie zudem noch völlig unorganisch entstanden sind, bilden sie ein solches Gestrüpp einander aufhebender und ergänzender, nebeneinander sich durchsetzender Rechtsnormen, daß selbst der amtliche Arbeitsvertragsgesetzentwurf eine Neuformulierung einer Systematisierung derselben vorgezogen zu haben scheint. Aus sachlichen Gründen wird sich deshalb die Arbeit im I. Teil darauf beschränken, gewisse wesentliche Merkmale und einheitliche Gesichtspunkte in dem Recht der allgemeinen Kündigungsbeschränkungen festzustellen.

Nach Schaffung dieses Rahmens wird sich der II. Teil mit einem *Teilgebiet* aus dem Recht der Kündigungsbeschränkungen befassen,

das sich, im Gegensatz zu anderen, durch seinen organischen Aufbau und seine sorgfältige Gliederung auszeichnet und daher besonders geeignet ist, die hohe Bedeutung der modernen Rechtsgedanken bei den arbeitsvertraglichen Kündigungsbeschränkungen aufzuweisen und für die fernere Rechtsentwicklung wegweisend zu sein.

Es handelt sich um den besonderen *Kündigungsschutz Schwerunfallverletzter in privaten Betrieben.* Dieser II. Teil der Arbeit wird systematisch aufgebaut und durchgearbeitet werden.

Als Abschluß der Arbeit folgt ein kurzer Ueberblick über den geplanten Ausbau der Kündigungsbeschränkungen im deutschen Arbeitsvertragsrecht und über den Stand der Kündigungsbeschränkungen im internationalen Arbeitsrecht.

Kapitel I.

Die Kündigungsbeschränkungen nach ihrem materiellen Inhalt.

Die Gruppierung der allgemeinen Kündigungsbeschränkungen erfolgt zunächst nach ihrem materiellen Inhalt, nach dem Grad ihrer Wirksamkeit sowie nach Betriebsarten und anderen Merkmalen.

Ihrem Inhalte nach lassen sie sich in gleichmäßige oder beiderseitige und ungleichmäßige oder einseitige Kündigungsbeschränkungen gliedern.

Ein gemeinsames Kennzeichen aller noch so verschiedenartig gestalteten Kündigungsbeschränkungen ist, daß sie grundsätzlich, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur im Falle ordentlicher, nicht außerordentlicher Kündigung gelten.

Für die Entwicklung des Rechts der Kündigungsbeschränkungen stellen Vor- und Nachkriegszeit scharf voneinander getrennte Entwicklungsepochen dar. Im wesentlichen liegt dies an den veränderten politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen Deutschlands. Die Vorkriegszeit kannte, aufbauend auf dem Prinzip der Vertragsfreiheit und dem schuldrechtlichen Charakter des Dienstvertrages, für Gläubiger und Schuldner nur formale, d. h. beiderseitige, unechte Kündigungsbeschränkungen.

Zur Erzielung größerer Stetigkeit der Verträge und, um Zeit und Gelegenheit zum Suchen eines neuen Vertragpartners zu geben, verpflichtete der Gesetzgeber Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bestimmte für beide Teile gleiche oder Mindestfristen zwischen der Erklärung der Kündigung und dem damit beabsichtigten Endtermin des Arbeitsvertrages einzuhalten. Es handelt sich hier ihrem Wesen nach aus folgenden Gründen um formale und unechte Kündigungsbeschränkungen: Sie engen zwar, wie es allen Kündigungsbeschränkungen eigentümlich ist, die Freizügigkeit in der Gestaltung des Arbeits-

vertrages ein. Da aber beide Parteien in gleicher Weise betroffen werden, werden sie nicht als wirkliche Beschränkungen empfunden. Denn Beschränkung liegt begrifflich nur vor, wenn ein Teil behindert ist, der andere Teil dagegen frei bleibt. Eine Entwicklung der letztgekennzeichneten Art ist charakteristisch für das moderne Arbeitsvertragsrecht der Nachkriegszeit.

Mit den steigenden Lohnempfängerzahlen, dem zunehmenden politischen Einfluß der arbeitenden Volksschichten geht eine Einengung der Privatautonomie im Arbeitsvertragsrecht zugunsten öffentlichrechtlicher Arbeitnehmerschutznormen einher. Dabei bleiben, häufig nur formell, die alten Gesetzesbestimmungen individualistischen Gepräges bestehen. Die durch Verarmung und Wirtschaftskrisis gesteigerte Auffassung, die Allgemeinheit, verkörpert durch den Staat, habe die Pflicht, dem Arbeitnehmer als dem grundsätzlich wirtschaftlich schwächeren Teil besonderen Schutz vor willkürlicher und schuldloser Beschäftigungslosigkeit angedeihen zu lassen, gleichgültig, ob hierdurch eine unproduktive Belastung der Wirtschaft und eine künstliche Fernhaltung von Arbeitskräften von aufnahmefähigen Stellen entstehe, führte in der Gesetzgebung zu den echten, d. h. einseitig den Arbeitgeber verpflichtenden Kündigungsbeschränkungen. Da sie den Arbeitnehmer schützen, werden sie zutreffend auch Kündigungsschutz genannt.

§ 1.

Gleichmäßige oder beiderseitige Kündigungsbeschränkungen.

Um formale, beide Teile verpflichtende Beschränkungen handelt es sich bei den Kündigungsfristen der älteren Gesetze, z. B. des BGB, HGB, der RGO usw. Einheitliches Merkmal ist grundsätzlich die Festsetzung bestimmter Fristen und die Gleichheit der Fristen für beide Teile.

Es ist im wesentlichen ein historisch begründetes Recht. Um einige typische Bestimmungen für feste Zeitlohnverträge hervorzuheben: Im BGB sind die allgemeinen Kündigungsfristen geregelt, die für alle, nicht Sonderbestimmungen unterstehenden Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber gelten, so für Angestellte freier Berufe, land- und fortwirtschaftliches sowie Hauspersonal. Je nach der der Vergütung als Einheit zugrunde liegenden Zeit bemißt sich die Kündigungsfrist für beide Vertragsteile nach Tagen und Wochen, rückt der zulässige Kündigungsendtermin auf den Schluß des Kalendermonats und Kalendervierteljahrs. Von diesem Grundsatz der Anpassung der Kündigungsfrist an die Bemessung, genauer gesagt: die Vereinbarung der Entlohnung nach Zeitabschnitten bestehen in den §§ 622, 623 und 627 BGB verschiedene Abweichungen, u. a. für Angestellte mit höherer Dienstleistung. Als Sonderbestimmung sieht § 122 RGO für gewerbliche Arbeiter eine Kündi-

gungsfrist von 14 Tagen vor. Eine sechswöchentliche Kündigungfrist zum Vierteljahrsschluß gilt nach § 133a RGO für gewerbliche und nach § 66 HGB für kaufmännische Angestellte. Analoge Kündigungsfristbestimmungen enthalten ferner § 81 ABG, § 25 Binn.-Schiff.G., § 88 ABG, § 16 Flöß.G., § 20 Binn.-Schiff.G., § 551 HGB.

§ 2.

Ungleichmäßige oder einseitige Kündigungsbeschränkungen (Kündigungsschutz).

Die echten, nur einen Teil verpflichtenden Kündigungsbeschränkungen bzw. Kündigungsschutzvorschriften sind in zahlreichen Gesetzen und Verordnungen der Nachkriegszeit zu finden. Dem der deutschen Gesetzgebung innewohnenden Arbeitnehmerschutzgedanken gemäß, wenn auch generell nicht charakteristisch ist die einseitige Bindung des Arbeitgebers. Der Kündigungsschutz ist in seinen Formen ungleich vielgestaltiger, als es die beiderseitigen Kündigungsbeschränkungen sein können.

I.

Kündigungsfrist.

Die einfachste Form der Beschränkung des Arbeitgebers äußert sich in den Kündigungsfristen des KSG zum Schutz älterer Angestellter.[2])

Anstelle der vorerwähnten beiderseitigen, durch Gesetz oder auch einzelvertraglich festgelegten Kündigungsbeschränkungen treten bei Verträgen auf unbestimmte Zeit, automatisch mit Eintritt bestimmter Bedingungen, d. h. nach Ablauf gewisser Beschäftigungsjahre und Erreichung einer bestimmten Altersgrenze als angestelltenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer zum Vierteljahrsende gültige Kündigungsfristen von drei bis sechs Monaten, es sei denn, daß die vertraglichen Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer objektiv günstiger, also länger sind. Die Fristen des KSG ersetzen demnach mit einem bestimmten Zeitpunkt die vorher gültig bestehenden Kündigungsabreden. Der Arbeitnehmer bleibt entsprechend dem sozialen Gesetzeszweck berechtigt, wenn eine Kündigungsvereinbarung mit geringeren Fristen bereits galt, mit den alten Fristen das Vertragsverhältnis von sich aus zur Auflösung zu bringen.

II.

Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung.

Differenzierter ist der Kündigungsschutz des BRG in Form des Mitbestimmungsrechts der Betriebsvertretung.

Für die Entstehung dieser einseitigen Arbeitgeberbeschränkungen waren neben Arbeitnehmerschutzinteressen wirtschaftsdemokratische

2) Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. 7. 1926, RGBl I, 399, genannt Kündigungsschutzgesetz.

Erwägungen über Mitbeteiligung der Arbeiterschaft an der Verwaltung größerer Wirtschaftsbetriebe entscheidend. Sie stellen ihrem Ursprung nach ein Recht der durch den Betrieb verbundenen Arbeiterschaft dar, das durch die jeweilige Betriebsvertretung als ihr gesetzliches Organ lediglich ausgeübt wird und daher von dem Wechsel der Betriebsvertretung unberührt bleibt. Um den Uebergang von der freien Wirtschaft, die auf der Alleinverantwortlichkeit des Unternehmers aufbaut, zur gebundenen, demokratischen Wirtschaftsverfassung, in der die Alleinverantwortlichkeit des Unternehmers durch Mitbeteiligung von Staat und Arbeiterschaft an der Verwaltung beschränkt wird, in gemäßigter Form zu vollziehen, hat dieses praktisch so bedeutsame Mitbestimmungsrecht der Gemeinschaft aller Betriebsangehörigen bei Kündigungen von Arbeitnehmern graduelle Abstufungen erfahren, die sich als Mitberatungsrecht (A), Einspruchs- und Weiterverfolgungsrecht (B) und Zustimmungsrecht (C) äußern.

A. Mitberatungsrecht.

Als Mitberatungsrecht äußert sich der Kündigungsschutz bei Massenkündigungen.[3]) Dieses Recht der Betriebsvertretung ist ein Ausfluß des neuartigen, in der Entwicklung begriffenen Auswahlrechtes der Belegschaft. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich vor größeren Entlassungen mit seiner Betriebsvertretung „ins Benehmen" zu setzen.

B. Einspruchs- und Weiterverfolgungsrecht.

Bei Einzelkündigungen verstärkt sich der Kündigungsschutz zu einem Einspruchsrecht des Arbeitnehmers und Weiterverfolgungsrecht[4]) der Betriebsgruppenvertretung und des Arbeitnehmers als Ergebnis eines Entschädigungsrechtes (§§ 84 ff. BRG). In bestimmten Fällen ungerechtfertigter Kündigung macht der Arbeitnehmer einen auf Grund des bisherigen Arbeitsvertrages bzw. in Nachwirkung desselben bestehenden privatrechtlichen Anspruch gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geltend, und zwar durch Einleitung eines bestimmten Vorverfahrens vor der Betriebsvertretung und eines bestimmten Hauptverfahrens vor dem Arbeitsgericht.

C. Zustimmungsrecht.

Als Zustimmungsrecht der zuständigen Betriebsvertretung, hilfsweise des Arbeitsgerichtes zur Kündigung äußert sich der Kündigungsschutz im Falle der Kündigung von Mitgliedern von Betriebsvertretungen selbst (§ 96 BRG). Dieser Kündigungsschutz ist der

3) Infolge einer Einschränkung oder Stillegung des Betriebes oder infolge der Einführung neuer Techniken oder neuer Betriebs- oder Arbeitsmethoden (§ 74 BRG).
4) Kaskel, S. 123.

Ausdruck eines Stellenerhaltungsrechts der Betriebsvertretung. Der Arbeitgeber ist gehalten, die Zustimmung zur Kündigung einzuholen.

III.

Ruhen des Kündigungsfristablaufs und Kündigungsverbot.

In ganz neuartiger Form äußert sich der Kündigungsschutz als Ruhen des Kündigungsfristablaufs oder als Kündigungsverbot für Frauen vor und nach der Entbindung während einer bestimmten Schutzfrist gemäß § 4 des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. 7. 1927.[4a]) Die eine oder andere Form des Kündigungsschutzes tritt ein, je nachdem ob vor oder während der Schutzfrist die Kündigung ausgesprochen wird.

IV.

Behördliche Zustimmung.

Einen ebenso neuartigen Gesichtspunkt enthält der Kündigungsschutz der nicht zum eigentlichen Arbeitsvertragsrecht gehörenden, jedoch auf den Bestand der Arbeitsverträge einwirkenden Stilleg.VO[5]). Die Kündigung des Arbeitgebers, die aus Anlaß der Stillegung oder des Abbruches von Betriebsanlagen bestimmter Gewerbe und Größe erfolgt, wird von der behördlichen Zustimmung abhängig gemacht, soweit sie innerhalb der gesetzlichen Wartezeit zum Vertragsablauf führen soll.

Wie bei dem Einspruchs- und Weiterverfolgungsrecht sowie dem Zustimmungsrecht fallen die Beschränkungen des Arbeitgebers beim Vorliegen genau vom Gesetz bezeichneter Voraussetzungen fort.

V.

Behördliche Zustimmung und Kündigungsfrist.

In zwei Richtungen ist endlich der Kündigungsschutz des SBG aufgebaut. Der Arbeitgeber bedarf zur Kündigung von schwerbeschädigten Arbeitnehmern einmal der behördlichen Zustimmung seitens der Hauptfürsorgestelle. Er muß ferner mindestens eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten, wenn er nicht durch Gesetz oder Vertrag zu einer längeren Frist verpflichtet ist.

Die Zustimmung kann teils nach freiem Ermessen gegeben oder verweigert werden; teils ist sie der Behörde zur Pflicht gemacht, teilweise fällt sie ganz fort. Die Frist ist abhängig von der Absendung des Zustimmungsantrages. Obwohl die Kündigungsfrist für beide Vertragsparteien in der Regel bestehen wird, kann sie doch nicht als eine beiderseitige Kündigungsbeschränkung im Sinne der vorangegangenen Ausführungen aufgefaßt werden, da sie grundsätzlich einseitig gegen den Arbeitgeber gerichtet ist.

4a) RGBl I, 184; genannt Mutterschutzgesetz.
5) Vom 8. 11. 1920 mit Novelle vom 15. 10. 1923.

In den weitaus meisten Fällen schließen die vorerwähnten Kündigungsbeschränkungen einander nicht aus, sondern ergänzen sich. Es können doppelte und dreifache Beschränkungen gleichzeitig im Einzelfalle bestehen. Jede Kündigung kann daher nach mehreren Richtungen hin fehlerhaft erfolgen.

Träger des Kündigungsschutzes sind teils die einzelnen Arbeitnehmer, teils die Betriebsvertretungen, teils der Staat, vertreten durch bestimmte Behörden, z. B. den Demobilmachungskommissar bei Stillegungen, die Hauptfürsorgestelle für Schwerbeschädigte bei Kündigungen von Beschädigten. Gerade bei der Frage nach den Trägern des Kündigungsschutzes zeigen sich die wesentlichen und systemlosen Spaltungen des geltenden Arbeitsvertragsrechtes.

Kapitel II.

Die Kündigungsbeschränkungen nach dem Grad ihrer Wirksamkeit.

Bei der Frage nach dem Grad der Wirksamkeit der einzelnen Kündigungsbeschränkungen ergeben sich mit verschiedenen Abstufungen andere Gruppierungen. Teils äußern sich die Kündigungsbeschränkungen im Falle ihrer Verletzung als einfache Ordnungsvorschriften, teils als nachgiebige Rechtsnormen, teils als zwingendes Recht.

§ 3.

Ordnungsvorschrift.

Als reine Ordnungsvorschrift erweist sich die Kündigungsbeschränkung in Gestalt eines Mitberatungsrechtes der Betriebsvertretung bei Massenkündigungen. Ihre Nichtbeachtung ist für die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen rechtsunerheblich. Die Ansicht, der Verstoß gegen den öffentlichrechtlichen Anspruch der Betriebsvertretung gegenüber dem Arbeitgeber, sich mit ihr ins Benehmen zu setzen, nehme den Kündigungen jede Rechtswirksamkeit, entbehrt der rechtlichen Begründung.

§ 4.

Nachgiebiges Recht.

Nachgiebigen, d. h. abdingbaren Rechts sind die meisten unechten, d. h. beiderseitigen Kündigungsbeschränkungen des Vorkriegsrechts. Allerdings bestehen regelmäßig nach zwei Richtungen zwingende Rechtsvorschriften, die bei Nichtbeachtung zuungunsten des Arbeitnehmers an die Stelle der abweichenden Vereinbarung treten; es handelt sich um die Ausschließung ungleicher und zu kurzer Kündigungsfristen. Jedoch bestehen auch hier wiederum Ausnahmen.

I.

Unbeschränkte Vertragsfreiheit.

Durch freie Parteivereinbarung können die Kündigungsbeschränkungen aufgehoben und weitergehend, entsprechend dem Grundsatz uneingeschränkter Vertragsfreiheit, sogar durch ungleiche, z. B. für die Kündigung durch den Arbeitgeber kürzere Fristen ersetzt werden in den Fällen der §§ 621, 622 BGB, §§ 133 ab, 133 ac RGO, §§ 68, 69 HGB bei Privat-, technischen und kaufmännischen Angestellten. Diese unbeschränkte Vertragsfreiheit und Beseitigung aller gesetzlichen Kündigungsschranken findet lediglich im Einzelfalle ihre Grenze durch die Nichtigkeitsklausel des § 138 BGB.

II.

Beschränkte Vertragsfreiheit.

Andere Kündigungsbeschränkungen sind ebenfalls nachgiebigen Rechts, enthalten aber gewisse zwingende Mindestbedingungen, die bereits eingangs erwähnt wurden. So ist es zulässig, die nach § 122 RGO für gewerbliche Arbeiter bestehende 14tägige Kündigungsfrist durch eine Vereinbarung über Kündigungsfristausschluß zu ersetzen. Jedoch ist zwingend vorgeschrieben, daß solche abändernden Vereinbarungen für beide Teile gleiche Fristen enthalten. Bei ungleichen Fristen treten an ihre Stelle die nach den mutmaßlichen Parteiwillen beabsichtigten, nächstkürzesten gleichen Fristen.

Entsprechendes gilt für die Kündigungsbeschränkungen der §§ 133 a RGO, 67 HGB, 88 ABG, 16 Flöß.Ges., 20 Binn.Schiff.G. Es kommt hier jedoch noch eine weitere zwingende Gesetzesvorschrift hinzu. Die Parteien dürfen nicht in ihren Vereinbarungen unter eine Kündigungsfrist von 1 Monat zum Schluß eines Kalendermonats heruntergehen. Wird eine geringere Frist vereinbart, so tritt diese gesetzliche Mindestfrist automatisch an die Stelle der geringeren.

Zu den eben behandelten Kündigungsbeschränkungen nachgiebiger Natur ist abschließend festzustellen, daß sie grundsätzlich nur mangels besonderer Parteivereinbarungen gelten. Ihre Verletzung macht die Kündigung nicht zu einem nichtigen Rechtsakt; die immerhin ausgesprochene Kündigung wirkt sich vielmehr nach Ablauf der zulässigen Frist zum nächstmöglichen Termin aus.

§ 5.

Zwingendes Recht; Folgen der Verletzung.

Soweit die Kündigungsbeschränkungen aus der Nachkriegszeit stammen, tragen sie öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerschutzcharakter, sind deshalb zwingender Natur und einzelvertraglicher Abänderung entzogen. Die Wirksamkeit dieser echten Kündigungsschutzvorschriften äußert sich sehr verschiedenartig. Die Folge ihrer Verletzung kann sein: verspätete oder beschränkte Wirksamkeit,

beschränkte Unwirksamkeit, relative Unwirksamkeit übergehend bis zur Nichtigkeit, völlige Unwirksamkeit und endlich völlige Unwirksamkeit, verbunden mit verspäteter Wirksamkeit. Die Unterscheidung zwischen Unwirksamkeit und Nichtigkeit ist notwendig, da bestimmte Kündigungen infolge des für sie vorgesehenen Kündigungsschutzes zwar unwirksam erklärt werden können, jedoch erst später endgültig nichtig werden, wenn die behördliche Zustimmung endgültig versagt wird.

I.

Verspätete Wirksamkeit.

Im Kündigungsschutzgesetz ist die Folge der Kündigungsschutzverletzung verspätete Wirksamkeit der Kündigung.

Kündigt z. B. ein Arbeitgeber einem über 37 Jahre alten Angestellten, der über 12 Jahre ohne Unterbrechung als Angestellter bei ihm oder seinem Rechtsvorgänger tätig war, zu der vor Inkrafttreten des KSG einzelvertraglich vereinbarten Frist von sechs Wochen zum Vierteljahrsschluß, während das KSG eine Sechs-Monatefrist zum Vierteljahrsende vorschreibt (§ 2), so ist die Kündigung zu diesem Zeitpunkte nicht wirksam. Da an sich jedoch eine gültige und eindeutige Kündigungserklärung abgegeben wurde, ist sie nicht schlechthin unwirksam, sondern wirkt zu dem nach dem Gesetz für diesen Angestellten nächstzulässigen Kündigungstermin. Hätte der Angestellte mit der alten vereinbarten Frist gekündigt, so würde nach Ablauf derselben das Arbeitsverhältnis erlöschen. Werden abweichende Fristen im Gegensatz zum KSG ausdrücklich vereinbart, so sind diese nichtig.

II.

Beschränkte Wirksamkeit.

Das Einspruchs- und Weiterverfolgungsrecht der §§ 84 ff. BRG bei Einzelkündigungen hat beschränkte Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung zur Folge.

Stellen Betriebsvertretung und Arbeitsgericht nach Ausübung des Einspruchsrechts des von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmers in Verfolg ihrer Nachprüfung übereinstimmend die Unstatthaftigkeit der außerordentlichen und die sozialpolitische Unangemessenheit der ordentlichen Kündigung fest, so muß der Arbeitgeber gemäß der ihm vom Gesetz verliehenen facultas alternativa vom Arbeitsgericht entweder zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers oder zur Zahlung einer bestimmten Entschädigungssumme verurteilt werden.

Der Ausschluß dieses Kündigungsschutzes im Wege des Einzelvertrages ist nichtig. Der Kündigungsschutz wird im Einzelfalle mit Ausspruch der Kündigung existent und erst durch freien Entschluß des Arbeitnehmers zur Auswirkung gebracht.

Die im Wege der Einspruchsklage angefochtene[6]) Kündigung wird in ihrem rechtlichen Bestande nicht beseitigt. Sie büßt jedoch ihre unbedingte Wirksamkeit ein und erscheint daher in ihren Folgen stark modifiziert. Bei erfolgreicher Anfechtung im Wege der Einspruchsklage führt das Einspruchsrecht zwar nicht notwendig, aber doch unter Umständen zur gänzlichen Beseitigung der Rechtswirkungen der Kündigung.

III.

Beschränkte Unwirksamkeit.

Die Kündigungsbeschränkungen der Stillegungsverordnung führen bei ihrer Verletzung zu einer beschränkten Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen.

Erfolgen nämlich z. B. aus Anlaß der Stillegung von Betriebsanlagen Kündigungen, die entweder nach ordnungsmäßiger Stilllegungsanzeige zu einem Zeitpunkt innerhalb der gesetzlichen Wartezeit zur Entlassung führen sollten, bei denen aber der Demobilmachungskommissar (in Preußen der Regierungspräsident) die ausdrückliche Zustimmung versagt hat, oder die ebenso wie die geplante Stillegung nicht ordnungsmäßig angezeigt worden sind und innerhalb der gesetzlichen Sperrfrist die Arbeitsverträge zur Auflösung bringen sollten, so sind die Kündigungen regelmäßig insoweit rechtsunwirksam, als der Ablauf der — an sich gültigen — Kündigungsfristen bis zum Ende der Sperrfrist gehemmt ist. Der Arbeitgeber befindet sich daher nach Ablauf der Kündigungsfrist in Annahmeverzug und muß den Lohn für die Dauer der Sperrfrist weiterzahlen. Eine vor der Anzeige ausgesprochene Kündigung bleibt der Erklärung nach gültig.

Von dieser beschränkten Rechtsunwirksamkeit der Kündigung kann Dispens in Form staatlicher Zustimmung zur Kündigung erteilt werden. Alsdann bewirkt die Kündigung nach Ablauf der zulässigen Frist das Erlöschen aller vertraglichen Beziehungen. Wie in den vorigen Fällen sind Vereinbarungen zwecks Ausschlusses dieses Kündigungsschutzes nichtig.

IV.

Uebergang von relativer Unwirksamkeit zu Nichtigkeit.

Die Kündigungen, die unter Verletzung der Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes erfolgen, sind teils beschränkt unwirksam, teils nichtig. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird die weitergehende, zur Nichtigkeit führende Kündigungsschutzbestimmung vorweg genommen.

Nichtig ist die Kündigung des Arbeitgebers, die sechs Wochen vor bis sechs Wochen, bei durch Schwangerschaft oder Niederkunft

6) Ueber die Rechtsnatur der Einspruchsklage besteht Streit; ich halte sie für eine neuartige, beschränkte Anfechtungsklage. Vergl. Kaskel, S. 123 ff.

verursachter oder verschlimmerter Krankheit bis längstens 12 Wochen nach der Entbindung erfolgt, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder die Arbeiterin davon unverzüglich nach Empfang der Kündigung Mitteilung macht (§ 2).

Aehnlich wie bei der Stillegungsverordnung ist die Kündigung in dem Ablauf der Kündigungsfrist gehemmt, also begrenzt unwirksam, wenn sie zwar gültig ausgesprochen wäre, jedoch der Entlassungszeitpunkt in die oben genannte 12- bis 18-Wochenfrist fallen würde. Die Kündigungserklärung bleibt als solche wirksam; das Recht zur Entlassung, lediglich auf den Ablauf der Kündigungsfrist gestützt, ist bis zum Ende der Schwangerschaftsschutzfrist gehemmt (§ 3). Die Beendigung des Arbeitsvertrages wird also trotz Einhaltung der zulässigen Frist um die Dauer der Schutzfrist automatisch hinausgeschoben.

Abändernde Verträge sind auch hier nichtig.

V.

Völlige Unwirksamkeit.

Zu völliger Unwirksamkeit der durch den Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung führt der Kündigungsschutz in Form des Zustimmungsrechtes der Betriebsvertretung[7]) (§ 96). Während es bei Einzelkündigungen von Arbeitnehmern lediglich eine Nachprüfung und gegebenenfalls bei Obsiegen des Arbeitnehmers im Einspruchsprozeß nach dem Willen des Arbeitgebers eine Aufhebung der an sich zivilrechtlich wirksam ausgesprochenen Kündigung gibt, ist die Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung schlechthin unwirksam, wenn die Zustimmung der zuständigen Betriebsvertretung oder die Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts (§ 97) nicht erteilt wird. Jederzeit kann die Unwirksamkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht in Form einer Lohnleistungsklage geltend gemacht werden.

Die Kündigung wirkt auch nicht für den nächstzulässigen Zeitpunkt, also etwa zum Tage des Ausscheidens des gekündigten Arbeitnehmers aus der Betriebsvertretung (§ 96 IV). Insoweit erscheint die Kündigung nichtig. Trotzdem trifft der Begriff „Nichtigkeit" nicht zu, weil die Kündigungserklärung durch Zustimmung jederzeit wirksam werden kann, während die Bestätigung oder Genehmigung eines nichtigen Rechtsgeschäftes die Nichtigkeit desselben unberührt läßt.

Das Wesen der privatrechtlichen Kündigung, bei der durch Ankündigung der gewollten Beendigung die Auflösung des Arbeitsvertrages mit Sicherheit herbeigeführt werden kann, ist hier völlig beseitigt.

7) Der Kündigungsschutz für den Betriebsobmann ist ähnlich, nur tritt an die Stelle der Betriebsvertretung die Belegschaft (§ 98).

Auch hier ist der Ausschluß der Kündigungsschutzbestimmungen durch Vertrag nichtig.

VI.

Völlige Unwirksamkeit und verspätete Wirksamkeit.

Soweit die Kündigungsschutzbestimmungen des SBG in Form der behördlichen Zustimmung verletzt werden, wird die ausgesprochene Kündigung völlig unwirksam; soweit sie durch Nichteinhaltung der Mindestkündigungsfrist verletzt werden, bedingen sie verspätete Wirksamkeit. Während nach den ursprünglichen Bestimmungen ein Kündigungsverbot zugunsten von Schwerbeschädigten bestand, so daß jede Kündigungserklärung von vornherein nichtig war, ist jetzt die Wirksamkeit der Kündigungserklärung abhängig gemacht von der Zustimmung einer dritten Stelle, und zwar der Hauptfürsorgestelle für Schwerbeschädigte oder des Schwerbeschädigtenausschusses. Diese Zustimmung kann nicht wie im Falle der Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung durch das Arbeitsgericht ersetzt werden. Wird sie erteilt, so ist die ausgesprochene Kündigungserklärung wirksam. Wird sie verweigert, so entbehrt die Kündigung jeder Rechtswirksamkeit; sie ist überhaupt nicht gültig erklärt worden, also auch nicht für einen späteren Zeitpunkt. Erfolgt die Kündigung zwar mit Zustimmung der Behörde, jedoch unter Verletzung der zweiten Kündigungsschutzvorschrift mit einer geringeren als der Vierwochenfrist, so behält die Kündigung ihre durch die Zustimmung erlangte Rechtswirksamkeit. Lediglich die Kündigungsfrist wird durch die gesetzliche Mindestfrist von vier Wochen ersetzt; der Entlassungszeitpunkt wird entsprechend hinausgeschoben. Es verhält sich hier also wie bei den Mindestfristen des Kündigungsrechts der Vorkriegszeit; es tritt eine verspätete Wirksamkeit der Kündigung ein.

Vereinbarungen zur Beseitigung des Kündigungsschutzes sind unzulässig und nichtig.

Kapitel III.

Die Kündigungsbeschränkungen nach Betriebsarten und anderen Merkmalen.

Die Kündigungsbeschränkungen lassen sich sodann in individualrechtliche und sozialrechtliche gliedern. Bei letzteren unterscheidet man solche mit kollektiv- und öffentlichrechtlichem Charakter. Die Kündigungsschutzbestimmungen, deren Träger die Betriebsvertretungen sind, zählen zu den kollektivrechtlichen, deren Träger der Staat ist, z. B. bei der Stillegungsverordnung und dem Schwerbeschädigtengesetz, zu den öffentlichrechtlichen.

Eine weitere Gruppierung der Kündigungsbeschränkungen folgt aus dem persönlichen und betrieblichen Geltungsbereich, z. B. aus der Einbeziehung oder dem Herauslassen von Arbeitnehmergruppen, Gewerbe- und Betriebsarten.

Alle Kündigungsbeschränkungen erstrecken sich grundsätzlich auf Arbeitnehmer schlechthin[8], soweit nicht das Vorkriegsrecht z. B. von RGO und HGB einzelne Berufsgruppen, das Kündigungsschutzgesetz alle angestelltenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, das Mutterschutzgesetz alle krankenversicherungspflichtigen Frauen lediglich einbezieht, oder soweit nicht das Schwerbeschädigtengesetz (§ 13), das Betriebsrätegesetz (§ 12), die Reichsgewerbeordnung (§§ 133 ab, 133 ac), das Handelsgesetzbuch (§§ 68, 69) usw. bestimmte Vertreter einer Arbeitnehmergruppe, z. B. die leitenden, in ihrer Stellung dem Arbeitgeber ähnlichen Angestellten ausdrücklich von den Kündigungsbeschränkungen ausschließt.

Die Betriebsgröße ist wiederum entscheidende Voraussetzung für die Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes (§ 1, 2). Diese finden nur Anwendung, wenn es sich um sogen. organisierbare, d. h. um Betriebe von 20 und mehr Arbeitnehmern handelt, die eine gesetzliche Betriebsvertretung besitzen. Betriebe mit einer Belegschaft von mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern können lediglich den Kündigungsschutzbestimmungen für Betriebsobleute unterworfen sein; noch kleinere Betriebe sind von jedem Kündigungsschutz des BRG frei. Auch für die Schutzbestimmungen des KSG ist die Betriebsgröße entscheidend. Es werden nur Betriebe erfaßt, die ohne Lehrlinge „in der Regel mehr als zwei", d. h. wenigstens drei angestelltenversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschäftigen. Auch im Schwerbeschädigtengesetz spielt die Betriebsgröße eine gewisse, wenn auch praktisch wenig bedeutsame Rolle bei den Kündigungsbeschränkungen. Nach § 1 der AusfVO vom 13. 2. 1924 sollen grundsätzlich Betriebe, die in der Regel unter 20 Arbeitnehmer beschäftigen, von der Beschäftigungspflicht frei bleiben. Beschäftigen sie jedoch Schwerbeschädigte, so finden ohne weiteres die Kündigungsbeschränkungen Anwendung.

Auch die Betriebsarten können entscheidend für das Platzgreifen von Kündigungsbeschränkungen sein. So erfassen die Vorschriften der Stillegungsverordnung nur eine Anzahl genau bezeichneter Gewerbezweige; Verkehrsgewerbe, Landwirtschaft usw. sind ausgenommen. Andere Beschränkungen z. B. in der RGO gelten nur für gewerbliche Betriebe, wieder andere z. B. im BGB lediglich für nicht gewerbliche Betriebe. Das Mutterschutzgesetz endlich läßt Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Tierzucht, Fischerei und Hauswirtschaft ausdrücklich frei.

---

8) Nicht mit der Einschränkung der §§ 11 und 12 BRG.

Dies sind im wesentlichen die Unterscheidungen, die sich bei den Kündigungsbeschränkungen aus anderen, einheitlichen Merkmalen ergeben.

II. TEIL.

Kündigungsbeschränkungen zugunsten Schwerunfallverletzter in privaten Betrieben.

Kapitel I.

Allgemeines.

Nach diesem Versuch, gewisse einheitliche Gesichtspunkte der wichtigsten, im deutschen Arbeitsvertragsrecht verstreuten Kündigungsbeschränkungen festzustellen, wird sich der zweite Teil der Arbeit lediglich mit den einzelnen Kündigungsschutzbestimmungen des Schwerbeschädigtengesetzes beschäftigen, soweit es sich um Schwerunfallverletzte in privaten Betrieben handelt.

Verschiedene Gründe haben veranlaßt, den Schwerunfallverletzten in einem privaten Betrieb als *Beispiel* herauszugreifen. Einmal wird hierdurch der Verfasser der Notwendigkeit enthoben, ständig Wiederholungen oder Verweisungen wegen der anderen Schwerbeschädigtengruppen vorzunehmen. Zweitens werden die Unfallbeschädigten im Laufe der Zeit zahlenmäßig wichtiger als die Schwerkriegsbeschädigten werden. Drittens handelt es sich bei den Unfallbeschädigten um die ersten Zivilbeschädigten mit besonderem Vertragsschutz. Ihr Kündigungsschutzsystem kann daher für den angestrebten Ausbau der allgemeinen Beschädigtenfürsorge in Deutschland von hervorragender Bedeutung werden. Es bestehen bekanntlich Ansätze dafür, das Schwerbeschädigtengesetz allgemein und seine Kündigungsschutzbestimmungen im besonderen zur Grundlage eines allgemeinen Arbeitsfürsorgegesetzes, ja sogar des gesamten Fürsorgekomplexes werden zu lassen, hinter dem die soziale Versorgung durch Rente als *verhältnismäßig* nebensächlich zurücktreten würde.[9]) Endlich spielen die Schwerbeschädigten, und darunter in zunehmendem Maße die Schwerunfallverletzten in den privaten Betrieben eine viel wesentlichere Rolle als in den Unternehmungen von Staat und Kommune usw., da der freie Wettbewerb, die Anpassung an Konjunkturschwankungen in den Vordergrund aller Dispositionen des privaten Unternehmers stehen müssen, und dadurch zahlreiche Kündigungskonflikte, ständig wiederkehrend, unvermeidbar sind.

Einige Zahlen werden diese Ausführungen erläutern: Mitte 1928

9) Vergl. Knaak, S. 3; ferner Band I, Vorbericht für den 40. Deutschen Fürsorgetag in Hamburg; Schwarzlose aaO.

betrug die Zahl der schwerkriegsbeschädigten Arbeitnehmer rund 250 000, die Zahl der Schwerunfallverletzten etwa 100 000[10]), davon waren über 90 v. H. in der freien Wirtschaft untergebracht, und, überwiegend auf Grund körperlicher Beschaffenheit, nur etwa 17 000 ohne Beschäftigung. Kriegsbeschädigte, die in ihrer Erwerbsfähigkeit von 30 bis 50 v. H. beschränkt sind, d. h. Minderbeschädigte waren rund 413 000. Selbst wenn man nach den gemachten Erfahrungen einen anhaltenden Zugang von etwa 10 v. H. dieser Gruppe zu der Schwerkriegsbeschädigtengruppe berücksichtigt, so wird doch nach den allgemeinen Sterblichkeitsziffern die Zahl der Kriegsbeschädigten derart abnehmen, daß sie für die Wirtschaft etwa um 1955 jede Bedeutung eingebüßt hat. Dagegen befinden sich die Unfallverletztenzahlen infolge zunehmender Mechanisierung, größeren Arbeitstempos, wie auch — nicht zuletzt — infolge einer Wandlung in der Beurteilung der Erwerbsfähigkeit nach den Arbeitsmarktverhältnissen im Zunehmen. Berücksichtigt man diese Umstände, so werden sich die Zahlen der Schwerkriegs- und der -unfallbeschädigten nicht erst 1938 bis 1940, sondern schon früher die Waage halten. Hinzu kommt, daß von den 60 000 Unfallverletzten mit einer Erwerbsbeschränkung von 30 bis 50 v. H. ebenfalls ein gewisser Prozentsatz zu den Schwerunfallverletzten abwandert.

So verlockend auch eine kurze Darstellung der Entstehungsgeschichte des Schwerbeschädigtengesetzes, gerade auch im Hinblick auf die Einbeziehung der Zivilbeschädigten in die neuartige und prinzipiell bedeutungsvolle staatliche *Arbeitsfürsorge* ist, so muß doch darauf verzichtet werden, da sie nicht in den Rahmen dieser Arbeit gehört.

Kapitel II.

Voraussetzungen der Kündigungsbeschränkungen.

Es werden in diesem Abschnitt zunächst die Voraussetzungen behandelt werden, die unerläßlich für das Eingreifen des Kündigungsschutzes sind.

In den beiden folgenden Kapiteln werden Inhalt und Auswirkungen des Kündigungsschutzes zur Darstellung gebracht.

Da es sich um Beschränkungen von Arbeitsverträgen handelt, müssen die Voraussetzungen einmal in der Person des Arbeitnehmers, sodann in der Person des Arbeitgebers und endlich in dem Inhalt des Arbeitsvertrages selbst erfüllt sein.

§ 1.

Arbeitnehmer.

Die persönlichen Voraussetzungen stimmen mit dem Personen-

10) Vergl. Schneider-Günther, S. 26; Richter, S. 8; Jacobs, Fürsorgekartei, 1923; Knaak, S. 3; Fülling, S. 38; Arbeitsfürsorge, S. 12 ff.

kreis überein, dem der Kündigungsschutz zugute kommen soll. Nur wenn alle, gegebenenfalls auch wahlweisen Voraussetzungen erfüllt sind, kommen die Kündigungsbeschränkungen überhaupt in Betracht.

I.

Schwerbeschädigter.

Der Unfallverletzte muß „Schwerbeschädigter" im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes sein. Die Merkmale des Schwerbeschädigten sind:

A. Deutscher.

Er muß Reichsdeutscher sein. Er muß also nach dem Staatsangehörigkeitsgesetz[11]) entweder die Staatsangehörigkeit in einem deutschen Lande, z. B. Preußen, oder die unmittelbare Reichsangehörigkeit besitzen. Ausländer und Deutschstämmige, z. B. aus den früheren deutschen Gebieten, können, auch wenn sie in deutschen Diensten stehen, in Deutschland leben und hier einen Unfall erleiden, erst dann zu Schwerbeschädigten werden, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit erworben haben. Die Gleichstellung österreichischer Staatsangehöriger[12]) während ihres Aufenthaltes in Deutschland erstreckt sich lediglich auf Kriegsbeschädigte, nicht auf Unfallverletzte.

B. Unfallverletzter.

Er muß Unfallverletzter sein. Es reicht nicht jeder Unfall schlechthin aus. In Betracht kommt vielmehr der Unfall gemäß § 544 RVO bei Betrieben oder Tätigkeiten, die nach den §§ 537 bis 542 RVO[12a]) der Unfallversicherung unterliegen; es muß also ein Betriebsunfall zunächst sein. Für denselben besteht aber eine gesetzliche Unfallversicherung nur bei Arbeitern, Gehilfen, Gesellen, Lehrlingen und nach § 545 RVO bei Betriebsbeamten, wenn sie in diesen Betrieben oder Tätigkeiten beschäftigt sind. Ausgenommen bleiben u. a. die kaufmännischen und technischen Büroangestellten. Diese können daher niemals Unfallverletzte im Sinne der RVO werden.

Unfall ist begrifflich die Schädigung körperlicher oder geistiger Gesundheit durch ein bestimmbares, plötzliches oder zeitlich eng umgrenztes Ereignis, welches, um einen Rentenanspruch nach der RVO zu gewähren, nicht selbst vorsätzlich herbeigeführt oder bei Begehung einer strafrechtlich abgeurteilten Handlung eingetreten ist. Berufserkrankte gehören, obwohl sie in der RVO den Unfall-

11) Gesetz über den Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit vom 22. 7. 1913, RGBl 583.
12) Vertrag zwischen dem Deutschen Reich und der Republik Oesterreich vom 17. 8. 1921, RGBl 1922, I, 233.
12a) RGBl I 1926, S. 9 ff.

verletzten gleichgestellt sind[13]), nicht hierher[13a]), da die gewerblichen Berufskrankheiten regelmäßig nicht durch einen Unfall erworben werden. Außerhalb des Betriebes Verunglückte zählen ebenfalls nicht zu den Unfallverletzten, es sei denn, daß sie den Unfall im Dienste oder auf dem direkten Weg von und zur Arbeitstätte erlitten haben.

C. Schwerbeschädigter kraft Gesetzes.

Das Gesetz unterscheidet zwischen Schwerbeschädigten kraft Gesetzes und solchen kraft Gleichstellung. Bei beiden sind die Voraussetzungen grundsätzlich die gleichen. Die Verschiedenheit liegt lediglich darin, daß Schwerbeschädigte kraft Gesetzes um mindestens 50 v. H. in ihrer Erwerbsfähigkeit beschränkt sein müssen, während für die Schwerbeschädigten kraft Gleichstellung eine Erwerbsminderung um wenigstens 30 v. H. ausreicht. Bei letzteren muß jedoch hinzutreten die Gleichstellung mit den wirklich Schwerbeschädigten durch ausdrücklichen Anerkennungsakt des Staates.

1. *Erwerbsbeschränkt um 50 v. H.* Auch der Schwerunfallverletzte muß demnach um mindestens 50 v. H. in seiner Erwerbsfähigkeit herabgemindert sein. Dabei ist nicht Voraussetzung, daß die Erwerbsbeschränkung lediglich durch einen oder mehrere Betriebsunfälle verursacht ist. Auch eine oder mehrere Dienstbeschädigungen können dieselbe mitverschuldet haben. Dienstbeschädigung ist die gesundheitschädigende Einwirkung, die durch militärische Dienstverrichtungen oder einen während der Ausübung des Militärdienstes erlittenen Unfall oder durch die dem Militärdienst eigentümlichen Verhältnisse unabsichtlich herbeigeführt worden ist (§ 2 RVG). Wenn der Schwerbeschädigte durch Unfall oder Unfall und Dienstbeschädigung 50 v. H. oder mehr seiner Erwerbsfähigkeit verloren haben muß, so heißt dies, daß er nicht mehr oder nur unter Aufbietung außergewöhnlicher Tatkraft imstande sein soll, sich durch Arbeit, die ihm nach seinen Lebensverhältnissen, Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise zugemutet werden kann, 50 v. H. des gewöhnlichen Einkommens zu verdienen. Die Erwersbeschränkung darf nicht einer Erwerbsunfähigkeit gleich stehen. Also irgendein Rest von produktiv meßbarer Arbeitskraft muß noch vorhanden sein.

2. *Rentenanspruch.* Der Schwerbeschädigte kraft Gesetzes muß ferner Rentenanspruchsberechtigter sein. Der Anspruch auf Rente, nicht ihr Bezug ist entscheidend. Der Anspruch entsteht in dem Augenblick, wo die Erwerbsfähigkeit durch Unfall usw. 50 v. H. erreicht oder unterschreitet. Es kann dies während des Unfalles, eine beliebige Zeit später, ja selbst nach der unter 50 v. H. liegenden

13) VO vom 12. 5. 1925, RGBl I, 69.
13a) Ebenso: Knaak, S. 23; a. A.: Richter, S. 40; Schneider-Günther, S. 96.

Rentenfestsetzung durch die zuständigen Spruchbehörden der RVO eintreten. Die Rentenfestsetzung hat lediglich rechtsfeststellende Bedeutung.[14]) Der Umstand, daß nur der körperliche Zustand entscheidet, bedingt die Möglichkeit rückwirkender Rentenfestsetzung und dadurch eine gewisse Rechtsunsicherheit zwischen Unfall und Rentenfeststellung. Diese wird noch durch die auflösende Bedingtheit des Anspruches erhöht. Dauert nämlich die Erwerbsunfähigkeit nicht über 13 Wochen, so erlischt jeder Rentenanspruch nach § 559 RVO ex tunc.

Unwesentlich ist, ob der Anspruch z. B. aus den Gründen des § 615 RVO ruht. Auch eine Kapitalabfindung nach § 618 a RVO nimmt nicht den Rentenanspruch als solchen, sondern hemmt ihn lediglich auf die Dauer. Dagegen wird ein Vollrentner nach § 562 RVO nicht anspruchsberechtigt, da ja die Erhöhung seiner Teilrente auf die Vollrente nicht durch eine entsprechende Erwerbsminderung, sondern durch unverschuldete Arbeitslosigkeit bedingt ist. Es ist nicht erforderlich, daß lediglich der Unfallrentenanspruch schon 50 v. H. beträgt; es reicht aus, wenn Dienstbeschädigungs- und Unfallrenten einen Rentensatz von zusammen 50 v. H. oder mehr ergeben.

Wird durch Entscheidung der Versicherungsbehörden der Rentenanspruch bei erneuter Feststellung auf unter 50 v. H. herabgesetzt, so würde nach den vorangegangenen Ausführungen bei analoger Anwendung infolge der rückwirkenden Kraft des Rentenbescheides die Anspruchsberechtigung und damit zugleich auch die Schwerbeschädigteneigenschaft des Unfallverletzten rückwirkend entfallen. Ebenso könnte bei analoger Anwendung des § 610 RVO die Anspruchsberechtigung mit der Rentenzahlung nach Ablauf des auf die Zustellung des Bescheides folgenden Monats erlöschen. Diesen Folgen hat der Gesetzgeber vorgebeugt. Um einen plötzlichen Verlust des Kündigungsschutzes zu vermeiden, werden kraft besonderer Gesetzesvorschrift die mehr als 50 v. H. erwerbsfähigen Unfallverletzten noch ein Jahr nach Rechtskraft der Entscheidung dem schwerunfallverletzten Rentenanspruchsberechtigten gleichgestellt; dieses Recht erlischt nach Jahresablauf automatisch ohne nochmalige Entscheidung (§ 20 SBG).

D. Schwerbeschädigter kraft Gleichstellung.

Zu dem eben erörterten Personenkreis von Schwerbeschädigten kraft Gesetzes treten noch verschiedene Arten von Schwer-

14) Ebenso: Schneider-Günther, S. 98; Knaak, S. 24; Kamm-G. 21, 10. 22. NZfAR. 1924, 58; a.A.: Richter, S. 42; Schoppen, S. 31; letzterer will den Anspruch sogar erst mit Rechtskraft des Rentenbescheides entstehen lassen. Das RAG hat sich mit Urteil vom 12. 12. 1928, RAG 225/28 dieser Meinung angeschlossen; neben dem tatsächlichen Vorliegen der Schwerbeschädigung sei Voraussetzung des Kündigungsschutzes, daß im Zeitpunkt der Kündigung die Rente bereits festgestellt und gezahlt werde; dies ergebe sich aus Sinn und Zweck des § 3 und daraus, daß bei anderer Auslegung § 20 überflüssig sei.

beschädigten kraft Gleichstellung.[15]) Bei den Unfallverletzten handelt es sich um zwei Gruppen von Minderbeschädigten: Der Unfallverletzte muß in seiner Erwerbsfähigkeit überhaupt seit dem 1. 1. 1923 wenigstens um 30 v. H. herabgemindert sein und einen entsprechenden Rentenanspruch besitzen. Er ist dann „Minderbeschädigter" im Sinne des SBG. Die für den Wohn- oder Aufenthaltsort des Beschädigten zuständige Hauptfürsorgestelle muß weiter durch Beschluß den Minderunfallverletzten einem Schwerunfallverletzten gleichstellen (1. Gruppe), bzw. den Leichtbeschädigten, d. h. den unter 30 v. H. in seiner Erwerbsfähigkeit beschränkten Unfallverletzten vor dem 1. 1. 1923 einem Schwerbeschädigten gleichgestellt haben (2. Gruppe). Die Gleichstellung kann schlechthin oder zeitbefristet oder vertragsbefristet ausgesprochen werden. Sie wird, im Gegensatz zu der Rentenfestsetzung des Schwerunfallverletzten, wirksam erst mit dem Tage des Beschlusses. Dieser ist logischerweise rechtsgestaltend und wirkt daher lediglich für die Zukunft. Ist die Gleichstellung bedingt ausgesprochen, so erlischt sie mit Eintritt der Bedingung automatisch. Die Gleichstellung kann, nur infolge ausdrücklicher Gesetzesbestimmung, sogar widerruflich ausgesprochen werden. Jedoch hat auch hier der Gesetzgeber aus Arbeitnehmerschutzerwägungen heraus die Konstitutivwirkung eines ausgesprochenen Widerrufes derart gehemmt, daß der Minderbeschädigte seine Gleichstellung und damit die Voraussetzungen für seinen Kündigungsschutz erst am Ende des auf den Widerruf folgenden Kalendervierteljahres einbüßt (§ 8 II SBG).

Schwerbeschädigte im Sinne vorstehender Ausführungen können sowohl Männer als auch Frauen und Jugendliche sein.

II.

Arbeitnehmer.

Der Schwerbeschädigte muß sodann Arbeitnehmer sein und einen Arbeitsplatz im Betriebe einnehmen. Unter Arbeitnehmern sind alle Personen zu verstehen, die auf Grund von privatrechtlichen Verträgen gegen Entgelt berufsmäßig für Dritte, zu denen sie in einem persönlichen Abhängigkeits- und Gehorsamsverhältnis stehen, beschäftigt werden oder ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen.[16]) Das Gesetz stellt auf den Arbeitnehmerbegriff des BRG ab; der Schwerbeschädigte muß demnach Arbeiter oder Angestellter gemäß den §§ 11 oder 12 I BRG sein. Entsprechend

15) Neben den Dienst- und Unfallbeschädigten mit wenigstens 50 v. H. Erwerbsbeschränkung und Anspruch auf Pension oder Rente sind zu unterscheiden nach dem SBG.: Schwererwerbsbeschränkte mit wenigstens 50 v. H. Erwerbsbeschränkung, Friedensblinde, Kriegsbeschädigte mit 30 bis 49 v. H. Erwerbsbeschränkung, sämtlich, wenn sie gleichgestellt sind; ferner Personen, die vor dem 1. 1. 1923 mit Schwerbeschädigten gleichgestellt wurden; endlich Kriegsbeschädigte, die vor rechtskräftiger Festsetzung der Rente gleichgestellt worden sind.

16) Vergl. Kaskel, S. 30 ff.; Molitor, Das Wesen des Arbeitsvertrages; ders., Der Begriff des Arbeitnehmers, SchlW 1926, 6 ff. und 26 ff.; Hueck-Nipperdey I, 1, S. 33; Oertmann, Neumanns Jahrb. 1923, S. 126; ders., Deutsches Arbeitsvertragsrecht, S. 9.

der Vorschrift des § 12 II BRG sind daher nicht Arbeitnehmer im Sinne des SBG.

> Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des öffentlichen und privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und Betriebsleiter, soweit sie zur selbständigen Einstellung oder Entlassung der übrigen im Betriebe oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, oder soweit ihnen Prokura oder Generalvollmacht erteilt ist.

Der Schwerbeschädigte muß aber nicht nur Arbeitnehmer sein; er muß auch einen „Arbeitsplatz" einnehmen. Im allgemeinen werden nur öffentlichrechtliche Körperschaften über feste, sogen. „Arbeitsplätze" verfügen. Zweifellos ist aber unter Arbeitsplätzen in der freien Wirtschaft jede Stelle gemeint, die von einem Arbeitnehmer im Sinne obiger Ausführungen besetzt ist. Daher fallen Agenten, Hausgewerbetreibende als Arbeitnehmer fort; zweifelhaft ist, ob auch die Stellen von Lehrlingen, wenigstens so lange sie keine produktive Arbeit leisten, als Arbeitsplätze rechnen. Da sie in den §§ 11 und 12 BRG erwähnt sind, müssen sie, obwohl Gegenstand des Vertrages nicht die Arbeit, sondern die Ausbildung ist, m. E. als Arbeitnehmer gezählt werden. Auf Grund der Bestimmungen des § 139 IV AVAVG haben auch Notstandsarbeiter echte Arbeitsplätze inne und rechnen deshalb als Arbeitnehmer. Pflichtarbeiter im Sinne des § 91 AVAVG sind dagegen keine Arbeitnehmer.

In keinem Falle ist entscheidend die Berufsbezeichnung, sondern der von dem Beschäftigten ausgefüllte Arbeitsplatz. Deshalb kann z. B. ein Werkmeister, sobald er vertraglich Funktionen ausübt, wie sie im § 12 II BRG genannt sind, nicht mehr als Arbeitnehmer angesehen werden.

§ 2.

Arbeitgeber.

Weitere Voraussetzung für die Kündigungsbeschränkungen des Schwerbeschädigtengesetzes ist, daß dem Schwerbeschädigten als Gegenkontrahent ein Arbeitgeber gegenübersteht. Nur für den Arbeitgeber bestehen Verpflichtungen aus dem SBG.

Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne ist jeder, der einen Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsvertrages zwecks Leistung von Arbeit gegen Entgelt anstellt. Es ist demnach für das SBG unerheblich, ob der Arbeitgeber wirtschaftliche, gemeinnützige, kulturelle oder sonstige Ziele verfolgt. Ein privater Arbeitgeber — von den öffentlichrechtlichen Arbeitgebern kann abgesehen werden — kann Einzelperson, juristische Person oder Personengemeinschaft des Privatrechts sein. Soweit Arbeitgeber keine

physischen Personen sind, ist der § 14 BRG entsprechend anzuwenden.[16a]) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden daher bei juristischen Personen, z. B. eingetragenen Vereinen, Aktiengesellschaften, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, und bei den Personengesamtheiten des Privatrechts, z. B. den Offenen Handelsgesellschaften, von den gesetzlichen Vertretern ausgeübt.

Der Arbeitgeber braucht nicht die deutsche Reichsangehörigkeit zu besitzen. Jedoch muß der Betrieb entsprechend dem Territorialitätsprinzip in Gesetzgebung und Verwaltung auf Reichsgebiet liegen. Nicht erforderlich ist, daß der Arbeitsvertrag innerhalb der Reichsgrenzen erfüllt wird. Der Arbeitgeber unterliegt daher auch den Kündigungsbeschränkungen des SBG, wenn er Schwerbeschädigte in dem oben ausgeführten Sinne im Auslande beschäftigt. Diese Folgerung ergibt sich aus dem Rechtsgrundsatz des internationalen Privatrechts, daß für die Gestaltung und den Ablauf privatrechtlicher Verträge das Recht am Sitz des Arbeitgebers entscheidend ist.[17])

§ 3.
Arbeitsvertrag.

Dritte entscheidende Voraussetzung für das Eingreifen der Kündigungsschutzbestimmungen ist der Inhalt des zwischen Arbeitgeber und Schwerbeschädigten geschlossenen Arbeitsvertrages.

I.
Allgemeines.

Der Arbeitsvertrag ist ein den Dienstvertrag im Sinne des BGB mitumschließender gegenseitiger Vertrag eines Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber über die Leistung entgeltlicher, unselbständiger Arbeit.[18]) Er gehört zu den schuldrechtlichen Verträgen im Sinne des § 241 BGB, wenn er auch infolge öffentlichrechtlicher Arbeitnehmerschutzbestimmungen häufig von den bürgerlichrechtlichen Vorschriften des Dienstvertrages abweicht. Da die Arbeitsleistung, selbst bei den erfolgsbestimmten Arbeitsverträgen, zeitgebunden ist, und eine ganz kurzfristige Tätigkeit kein Abhängigkeitsverhältnis entstehen läßt, zählt der Arbeitsvertrag ferner zu den Dauerschuldverhältnissen.[19])

Besteht lediglich ein öffentlichrechtliches Arbeitsfürsorgeverhältnis, wie z. B. bei dem Pflichtarbeiter im Sinne des § 91 AVAVG, so besteht kein Arbeitsvertrag.

16a) Richter. S. 30.
17) Vergl. hierüber Knaak, S. 74.
18) Vergl. Kaskel, S. 47; Hueck, Arbeitsvertragsrecht. S. 13 ff.; ders. in Hueck-Nipperdey I. 1. S. 87; Molitor-Hueck-Riezler. S. 55 ff.; Oertmann in Neumanns Jahrb. 1923, S. 126.
19) von Gierke aaO; Hueck-Nipperdey, I. 1. S. 89.

Die beiderseitigen Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden stets durch den Inhalt des abgeschlossenen Arbeitsvertrages, niemals durch die Gründe für seine Entstehung bestimmt. Wenn deshalb die Ansicht vertreten wird, wesentliche Voraussetzung für das Eintreten der Kündigungsbeschränkungen des SBG sei, daß der Arbeitsvertrag unter dem Zwange des Gesetzes[20]), also entweder durch Zwangseinweisung der Hauptfürsorgestelle gemäß § 7 SBG oder zwecks Erreichung der Pflichtzahl von Schwerbeschädigten abgeschlossen sei, so ist dies falsch.

Auch der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Schwerbeschädigtem kann inhaltlich frei vereinbart werden, soweit nicht zwingende Gesetzesbestimmungen, Vorschriften der Tarifverträge, der Arbeitsordnung oder der bestehenden Betriebsvereinbarungen gemäß § 78 BRG entgegenstehen. In dieser Reihenfolge verdrängen Gesetzes- und Vertragsbestimmungen automatisch den frei vereinbarten, abweichenden Inhalt des Arbeitsvertrages.

Für die Ausgestaltung und Beständigkeit des Arbeitsvertrages ist ferner von Bedeutung, daß es kein „essentiale negotii" gibt, dessen Fehlen den Arbeitsvertrag unwirksam machen würde. Stets wird ein unvollständig abgeschlossener Arbeitsvertrag inhaltlich ergänzt, sei es durch zwingende oder nachgiebige Gesetzesvorschriften usw., sei es durch Ortsüblichkeit oder durch Anweisungen des Arbeitgebers im Rahmen seines Direktionsrechtes. Dies Prinzip resultiert aus dem öffentlichen Interesse an der Erhaltung der Arbeitsverträge.

Es kann nicht Aufgabe dieser Arbeit sein, auf die zahllosen Möglichkeiten bei der Ausgestaltung eines Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Schwerbeschädigten einzugehen, oder Erörterungen darüber anzustellen, unter welchen Voraussetzungen Parteivereinbarungen ersetzt werden durch Gesetze, Tarifvertrag, Arbeitsordnung oder Betriebsvereinbarung, sobald sie mit diesen in einer für den Arbeitnehmer objektiv ungünstigen Weise kollidieren.

Lediglich zwei wesentliche Voraussetzungen des Kündigungsschutzes bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrages bedürfen einer Behandlung. Der Arbeitsvertrag muß sowohl mangelfrei als auch auf unbestimmte Zeit, also kündigungsbedürftig abgeschlossen werden.

II.

Mängelfreiheit.[21])

Aus mehreren Gründen können Arbeitsverträge mangelhaft abgeschlossen werden und infolgedessen anfechtbar oder nichtig sein.

Als Anfechtungsgründe kommen Irrtum, arglistige Täuschung und Drohung in Betracht.

20) LG Essen, 24. 10. 24, JW 1925, S. 1915.
21) Vergl. Hueck-Nipperdey I, 1, S. 126 ff.

Von den die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages ohne vorherige Anfechtung bedingenden Gründen sind von Wichtigkeit die Geschäftsunfähigkeit einer Vertragspartei, die Sittenwidrigkeit eines Vertrages, die ursprüngliche Unmöglichkeit der Vertragserfüllung, vereinzelt vielleicht noch die mangelnde Ernstlichkeit des Willens bei Vertragsabschluß. Hauptsächlich werden in der Praxis die sogen. Hungerlohn- und Knebelverträge eine, wenn auch verhältnismäßig geringe Bedeutung haben.

Ungleich wichtiger sind die durch Anfechtbarkeit mangelhaften Verträge. Die Hauptrolle spielt hier der Irrtum des Arbeitgebers über körperliche und geistige Fähigkeiten des Arbeitnehmers. Da ein Schwerbeschädigter nicht die gleiche Arbeit wie ein gesunder Arbeitnehmer leisten kann, ist die Eigenschaft als Schwerbeschädigter im Verkehr als wesentlich anzusehen. Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, und darunter versteht er im Zweifel stets nur einen gesunden, einstellen, schließt jedoch mit einem Schwerunfallbeschädigten einen Arbeitsvertrag ab, ohne daß ihm die Schwerbeschädigteneigenschaft bekannt geworden ist oder werden mußte, so kann er, wenn er bei Kenntnis der Schwerbeschädigteneigenschaft und bei verständiger Würdigung des Falles die Anstellung des Schwerbeschädigten nicht vorgenommen haben würde, unverzüglich nach Kenntniserlangung anfechten.[22]) Wesentlich ist hierbei für die Praxis, daß ein Arbeitgeber aus seiner Unkenntnis dann ein Anfechtungsrecht nicht herleiten kann, wenn er seinen gesetzlichen Einstellungspflichten noch nicht voll entsprochen hat; alsdann muß er nämlich bei verständiger Abwägung auch eine in Unkenntnis erfolgte Einstellung eines Unfallschwerbeschädigten billigen. Ebenso besteht kein Anfechtungsrecht, wenn ein bei Abschluß des Vertrages gesunder Arbeitnehmer später infolge eines Betriebsunfalles zum Schwerbeschädigten wird, da der Anfechtungsgrund im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorgelegen haben muß.

Mit der Anfechtung fällt der Arbeitsvertrag von Anfang an als nichtig zusammen. Für die Anfechtung genügt eine einfache Erklärung dem Arbeitnehmer gegenüber.

Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangt man, wenn der Arbeitgeber durch Betrug oder Drohung des Unfallschwerbeschädigten etwa zum Abschluß des Arbeitsvertrages veranlaßt wurde; kann der Arbeitgeber hierfür den Nachweis führen, so kann er binnen Jahresfrist nach Entdeckung der Täuschung oder nach Fortfall der Drohung anfechten, mit dem Erfolg der Nichtigkeit des Arbeitsvertrages ex tunc.

Da der Kündigungsschutz des SBG einen gültigen Arbeitsvertrag zur Voraussetzung hat, besteht er überhaupt nicht bei nichtigen Arbeitsverträgen, und bei anfechtbaren Arbeitsverträgen nur be-

22) RAG 181, 128, Bensh.S. II, RAG. 58.

dingt, solange als die Anfechtung nicht oder nicht rechtzeitig erfolgt. Wird rechtzeitig angefochten, so entfallen mit der Gültigkeit des Arbeitsvertrages alle Voraussetzungen für den Kündigungsschutz.

III.

Kündigungsbedürftigkeit.

Der Arbeitsvertrag muß auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, also kündigungsbedürftig sein. Sein Ablauf muß durch einseitige Kündigungserklärung gegenüber dem Arbeitnehmer angestrebt werden.

Wenn auch überwiegend Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, so gibt es doch zahlreiche Möglichkeiten, den Vertragsablauf nicht von einer Kündigung abhängig zu machen. Ein Arbeitsvertrag, der von vornherein auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen ist, erreicht mit Ablauf der Zeit ohne weiteres sein Ende. Dementsprechend fehlen hier die Voraussetzungen für den Schutz gegen die Kündigung. Für derartige zeitbestimmte Verträge ist zwar eine genaue Zeitgrenze notwendig; jedoch ist hierunter keineswegs nur eine kalendermäßige Festlegung zu verstehen. Die Zeit kann auch fest bestimmt sein durch Beschaffenheit oder Zweck der Dienste, z. B. eine Geschäftsreise, eine Montage, einen Hausbau oder einen Akkordauftrag. In solchen Fällen endet das Arbeitsverhältnis ohne weiteres mit der Erreichung des Dienstzweckes[23]). Da Probedienstverträge in der Regel von vornherein ebenfalls fest begrenzt sind und ohne Kündigung mit Fristablauf endigen, fehlen auch bei ihnen die Voraussetzungen für eine Beschränkung der Kündigung. Sodann kann der Arbeitsvertrag auflösend bedingt abgeschlossen sein; wenn aber eine einigermaßen bestimmbare Zeitgrenze fehlt, z. B. wenn der Tod des Arbeitgebers oder eine etwaige Konkurseröffnung als Endzeitpunkt für den Arbeitsvertrag vorgesehen sind, so werden derartige Verträge als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und einer Kündigung bedürftig angesehen werden müssen.

Bedarf der Arbeitsvertrag zur Auflösung nach seinem Inhalte der Kündigung, so sind die Voraussetzungen des Kündigungsschutzes gegeben, mag im Arbeitsvertrage auch über Kündigungsdauer usw. das Verschiedenste vereinbart sein.

Kapitel III.

Inhalt der Kündigungsbeschränkungen.

Die Kündigungsbeschränkungen äußern sich einmal in der Form, sodann in der Frist, mit denen die Kündigung von Schwerbeschädigten erfolgen darf.

23) RAG 7. 3. 28, Deutsche Tiefbauzeitung, 28. Jahrg., Nr. 19, S. 198; vergl. Schneider-Günther, S. 213/214.

Voraussetzung einer wirksamen Kündigung eines Unfallschwerbeschädigten, mit dem ein mangelfreies und kündigungsbedürftiges Arbeitsverhältnis besteht, ist hinsichtlich der Kündigungsform, daß zu der Kündigung des Arbeitgebers die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle hinzutreten, hinsichtlich der Kündigungsfrist, daß eine solche von mindestens vier Wochen eingehalten werden muß. An diese beiden Hauptbeschränkungen schließt sich eine Reihe von Formalvorschriften zwingender Rechtsnatur.

§ 4.
Kündigungsform.

Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung des Unfallschwerbeschädigten stellt einen obrigkeitlichen Verwaltungsakt dar. Sie muß schriftlich, den Bestimmungen des § 126 BGB gemäß, vom Arbeitgeber beantragt werden. Der Antrag kann z. B. durch den Gerichtsvollzieher der Hauptfürsorgestelle zugestellt werden. Für Erteilung der Zustimmung ist die Hauptfürsorgestelle des Wohnsitzes oder der Niederlassung des Arbeitgebers zuständig. Kraft besonderer Ermächtigung können auch die Bezirksfürsorgestellen die Zustimmung erteilen; in einem solchen Falle ist diese für den Antrag zuständig, jedoch kann ihr Entscheid durch Anrufung der Hauptfürsorgestelle angefochten[23a]) werden. Die Entscheidung der Hauptfürsorgestelle kann durch Beschwerde angefochten werden. Diese ist zu richten an den Schwerbeschädigtenausschuß der Hauptfürsorgestelle, und zwar innerhalb einer Woche seit Zustellung der Entscheidung der Hauptfürsorgestelle. Der Schwerbeschädigtenausschuß entscheidet alsdann endgültig (§ 21). Eine Ersatzentscheidung, etwa durch das Arbeitsgericht, gibt es hier nicht.

Die Erteilung der Zustimmung zur Kündigung hängt ausschließlich, soweit nicht bestimmte gesetzliche Schranken bestehen, von dem freien Ermessen der zuständigen Stelle ab. Sie kann jedoch nicht widerrufen oder bedingt gegeben werden, einmal weil die der Zustimmung bedürftige privatrechtliche Kündigungserklärung, sodann weil auch die Zustimmung als fähigkeitsverleihender Verwaltungsakt nach öffentlichrechtlichen Grundsätzen unwiderruflich und bedingungsfeindlich sind.[24]) Dagegen kann die Zustimmung von Auflagen abhängig gemacht werden, z. B. einen anderen Schwerbeschädigten einzustellen oder die Kündigungsfrist zu verlängern. Im Falle der Nichterfüllung solcher Auflagen bleibt jedoch die Gültigkeit der Zustimmung bestehen.

Die Zustimmung gilt im Falle der Zustellung des Antrages oder, falls über den Eingang des Antrages eine Empfangsbescheinigung

23a) § 4 AusfVO vom 13. 2. 1924, RGBl I, S. 73.
24) RAG 20. 8. 28, 130/28, SarE 1928, S. 468; a.A.: Hueck-Nipperdey I, 1, S. 369.

ausgestellt worden ist, mit dem Ablaufe des 14. Tages seit Zustellung oder Bestätigung als erteilt, wenn sie nicht vorher vorläufig, etwa durch einen Zwischenbescheid, oder endgültig verweigert wurde. Im übrigen ist die Zustimmungserteilung nicht an Fristen gebunden. Notwendig ist die Zustellung des Entscheides an beide Parteien, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, z. B. durch den Gerichtsvollzieher oder gemäß §§ 208 ff. ZPO.

Die Zustimmung verleiht der bereits ausgesprochenen Kündigung Rechtswirksamkeit ex tunc. Der Rückwirkung sind jedoch im Gegensaz zu den Regeln des bürgerlichen Rechts Grenzen gezogen; sie erstreckt sich nur bis zu dem Tage, der dem Tage der Absendung des Antrages folgt, höchstens aber bei Kündigung nach Antragsabsendung bis zum Kündigungstag.

Wird die Zustimmung versagt, so liegt darin eine negative Verfügung; die bedingte Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung wird durch sie beseitigt. Die Kündigungserklärung selbst wird nichtig, wenn nicht binnen einer Notfrist von einer Woche seit Zustellung des Bescheides der Hauptfürsorge- oder Bezirksfürsorgestelle Beschwerde beim Schwerbeschädigtenausschuß der Hauptfürsorgestelle eingelegt ist. Die Beschwerde ist an eine Form nicht gebunden; sie hemmt die Auswirkung des Vorentscheides und erhält die ausgesprochene Kündigungserklärung rechtlich in einem Schwebezustand bis zur Zustellung der formell und materiell rechtskräftigen Entscheidung des Schwerbeschädigtenausschusses an die Parteien. Die Folgen der Zustimmung zur oder Ablehnung der Kündigung sind die gleichen, wie oben dargelegt.

§ 5.
Kündigungsfrist.

Neben der Kündigungsform äußern sich die Kündigungsbeschränkungen des Arbeitgebers dem Schwerbeschädigten gegenüber auch in der Kündigungsfrist.

Es kann nur mit einer Mindestfrist von 4 Wochen gekündigt werden. Diese Vorschrift ist zwingend: infolgedessen tritt die Mindestfrist überall dort, wo kürzere, gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfristen bestehen, automatisch an ihre Stelle. Dies gilt insbesondere für die Kündigungsfristen der §§ 122 RGO, 621 BGB, ferner für Kündigungsfristen, die in Abweichung von den nachgiebigen Vorschriften der §§ 621, 622 BGB, §§ 133 a b, a c RGO, §§ 68, 69 HGB weniger als vier Wochen vertraglich vorsehen. Sind dagegen Kündigungsbeschränkungen z. B. gemäß den §§ 66, 67 HGB, §§ 133 a, 133 aa RGO, § 2 KSG, §§ 3, 4 Mutterschutzgesetz für den Schwerbeschädigten objektiv günstiger, so bleiben sie selbstverständlich bestehen. Aus dem eben Gesagten ergibt sich, daß die Mindestfrist im wesentlichen nur eine Verbesserung für den Arbeiter,

nicht dagegen für die verschiedenen Angestelltengruppen enthält. An einen besonderen Kalenderabschnitt, etwa den Monats- oder Vierteljahrsschluß ist der Ablauf der Mindestkündigungsfrist nicht gebunden. Die Vierwochenfrist kann daher wie die Vierzehntagefrist des § 122 RGO an jedem Wochentage ablaufen.

Kapitel IV.

Auswirkung der Kündigungsbeschränkungen.

An den Kündigungsbegriff anknüpfend setzt der Kündigungsschutz im Augenblick der Kündigung von Arbeitsverträgen ein. Er kann uneingeschränkt (§ 6 dieser Arbeit), gemildert (§ 7 dieser Arbeit) bestehen oder ganz fortfallen (§ 8 dieser Arbeit).

§ 6.

Volle Auswirkung.

Es liegt ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsvertrag vor.

Der Arbeitgeber will ordnungsmäßig die Kündigung zum Zweck der Entlassung des Schwerbeschädigten aussprechen. Er bedarf zu dieser „Kündigung im eigentlichen Sinne"[27]) der Zustimmung. Ist sie erteilt, so erlischt nach Ablauf der zulässigen Frist das Arbeitsverhältnis. Die Kündigungsbeschränkungen der §§ 84 ff. BRG in Form des Einspruchs- und Weiterverfolgungsrechtes bestehen bei Kündigungen von Schwerbeschädigten solange, als die Zustimmung nötig ist, nicht; das SBG absorbiert als lex specialis das BRG als die lex generalis.[25]) Hingegen bleibt der besondere Kündigungsschutz des § 96 BRG für Schwerunfallbeschädigte, die Mitglieder einer Betriebsvertretung sind, bestehen. Die Notwendigkeit, zur Kündigung die Zustimmung einzuholen, und die Mindesfrist einzuhalten, fällt nicht dadurch fort, daß der Schwerbeschädigte bei oder nach Abschluß des Arbeitsvertrages erklärt, auf die Schutzvorschriften des SBG Verzicht[26]) leisten zu wollen. Derartige Verzichte sind rechtlich unzulässig und, wie später noch darzulegen ist, auch unmöglich.

Der Arbeitgeber will ordnungsmäßig zum Zweck der Aenderung der Vertragsbedingungen kündigen. Die Kündigung bezeichnet man auch als uneigentliche oder — de lege lata zu unrecht — als „unechte" Kündigung[26a]), wobei man davon ausgeht, daß alle Kündigungsbeschränkungen nur vor Vertragsablauf, nicht

25) Ebenso Stritzke, S. 36; Knaak, S. 74; Schneider-Günther, S. 178; a.A.: Flatow, S. 348; Mebes, S. 81; Richter, S. 87; Weigert, Kartei, 29. 1. 23.

26) Fülling, S. 61; ders. hält Verzicht auf den Kündigungsschutz durch den Schwerbeschädigten nach Vertragsabschluß und vor Entstehung des Kündigungsschutzes im Einzelfalle für zulässig.

26a) LAG Elberfeld v. 23. 11. 1927, Bensh. S., II. LAG. S. 150.

dagegen vor Vertragsänderung schützen sollen. Dieser Auffassung ist die innere Berechtigung keinesfalls abzusprechen. Der bestehende Rechtszustand läßt jedoch Unterscheidungen dieser Art noch nicht zu. Im geltenden Recht spielt der Zweck bei der Rechtswirkung einer Kündigungserklärung keine Rolle[27]; auch die „unechte" Kündigung führt zur Auflösung des Arbeitsvertrages, wenn keine andere Vereinbarung erzielt werden konnte. Vertragsänderungen stellen daher, wenn sie ohne Kündigung oder Zustimmung des Schwerunfallbeschädigten (vergl. § 8 II dieser Arbeit) erfolgen können, etwa durch Vorbehalt des Widerrufs oder durch die Generalklausel im Einzelarbeitsvertrage:

„Maßgebend für die Arbeitsbedingungen ist der Tarifvertrag X in seinem jeweiligen Bestande"

zwar materiell, nicht dagegen rechtlich eine Vertragsänderung dar. Läßt der Arbeitsvertrag solche Veränderungen nicht zu, so stellt sich z. B. die Versetzung eines Unfallschwerbeschädigten in eine andere Betriebsabteilung mit der Folge geringerer Beschäftigung und Entlohnung rechtlich als eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses dar, verbunden mit dem Angebot eines neuen Arbeitsvertrages nach Beendigung des alten. Zur Auflösung des alten genügt zwar die Einholung der Kündigungszustimmung durch die Hauptfürsorgestelle und die Beachtung der Mindestfrist. Damit ist aber die Versetzung, weil sie ein neues Vertragsangebot enthält, noch nicht möglich; es bedarf hier auch der Zustimmung des Schwerbeschädigten, daß er das neue Angebot annimmt. In vielen Fällen wird jedoch praktisch im Rahmen des Arbeitsvertrages eine Aenderung in der Beschäftigung, in der Arbeitsdauer, ja selbst in der Höhe der Entlohnung möglich sein, da häufig der Einzelarbeitsvertrag, die Arbeitsordnung oder der Tarifvertrag zu solchen Aenderungen den Arbeitgeber einseitig berechtigen.

Nach Vorstehendem wirken sich die Kündigungsbeschränkungen auch dann aus, wenn die gesamte Belegschaft einschließlich der Betriebsvertretung einer einheitlichen Arbeitszeitverkürzung und Lohnminderung nach vorangegangener Kündigung unterworfen wird.[28]) Die gegenteilige Ansicht mag de lege ferenda durchaus berechtigt sein; der augenblickliche Rechtszustand läßt sie jedoch nicht begründet erscheinen. Das Gesetz bietet keinen

---

27) Ebenso RAG 26. 9. 28, 82/28, SarE 1928, 469. Das RAG hält jedoch nicht konsequent an dieser Auffassung fest, da es zur Begründung des Wiederaufflebens der Betriebsratseigenschaft von Ausgesperrten, die auf Grund der Wiedereinstellungsklausel erneut nach Friedensschluß zur Einstellung kommen, darauf verweist, die Kündigung bei Aussperrung bezwecke ja lediglich die Erreichung eines Kampfzieles, nicht dagegen den Verlust des Arbeitsplatzes. Entscheidungen des RAG vom 3. Oktober 1928, 112/28 und 140/28, veröffentlicht in SarE 502/28.

28) a.A.: Knaak, S. 80/81; RAM vom 6. 11. 24, RABl 1924, 466; SchwA bei der RAV vom 20. 3. 25, RABl 1925, 157; vergl. auch die zahlreichen Angaben für und wider bei Schneider-Günther, S. 182 ff.

Anhalt dafür, daß bei einer „angemessenen" Aenderung der Vertragsbedingungen die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle entbehrlich, bei „erheblicher" Vertragsänderung die Zustimmung notwendig sei. Ebensowenig läßt das Schwerbeschädigtengesetz erkennen, daß der Beschädigte nur insoweit bei Kündigungen geschützt sein soll, „als er bei der Verwendung im Arbeitsverhältnis nicht schlechter gestellt sein soll, als seine übrigen Arbeitskameraden".[29])

Bereits bei Erörterung des mangelhaften Vertrages ist ausgeführt worden, daß, solange keine Anfechtung aus den §§ 119 oder 123 BGB erfolgt ist, die Voraussetzungen für den Kündigungsschutz des SBG bedingt bestehen bleiben. Kündigt daher ein Arbeitgeber einem Schwerbeschädigten, statt, wie es möglich wäre, den Vertrag anzufechten, so greift mit dem Augenblick der Kündigung auch der Kündigungsschutz ein. Daraus folgt, daß de lege lata der Ansicht nicht zugestimmt werden kann, wonach Einstellungsverpflichtung und Kündigungsbeschränkung des Arbeitgebers durch das SBG nur als ein untrennbarer, einheitlicher und einander bedingender Pflichtenkomplex angesehen werden könne, so daß Schwerbeschädigte, die nicht unter dem Zwange des Gesetzes eingestellt seien, auch ohne jeden Kündigungsschutz verbleiben müßten[30]).

Diese Ansicht würde nicht nur Arbeitnehmer, die durch einen späteren Betriebsunfall zu Schwerbeschädigten werden, sondern auch alle über die gesetzliche Mindestzahl hinaus eingestellten Schwerbeschädigten und endlich die Schwerbeschädigten, die in Unkenntnis ihrer Eigenschaft eingestellt wurden, außerhalb der Kündigungsbeschränkungen stellen. Die Pflichten aus dem Kündigungsschutz sind aber in keiner Weise abhängig gemacht von den Einstellungspflichten des Schwerbeschädigtengesetzes. Dies zeigt nicht nur die Fassung des § 13 SBG. Auch die Tatsache, daß das Gesetz, wie unten näher dargelegt werden wird, außerordentlich sorgfältig die Fälle im einzelnen bezeichnet, wo der Kündigungsschutz teilweise oder völlig entfällt, verbietet die Annahme, daß noch weitere erhebliche, im Gesetz jedoch nicht ausgesprochene Befreiungen von den Kündigungsbeschränkungen bestehen.

§ 7.
Milderung der Kündigungbeschränkungen.

Das Gesetz sieht nach drei Richtungen eine Milderung des

29) So: Schneider-Günther, S. 184 (mit Einschränkung); Knaak, S. 103.

30) Ebenso RAG 18. 1. 28, 91/27, Kartei Nr. 249/2. 3. 28, Schoppen, S. 61; and. Ansicht, d. h. für Verneinung des Kündigungsschutzes bei Schwerbeschädigten, die nicht auf Grund des Einstellungszwanges angestellt wurden: LG Essen, JW 1925, 1915: ebendort Anm. v. Hoeniger; Hueck-Nipperdey I, 2, 372; OLG Breslau, März 1927 (unv.); Schminke, Arbeitsgericht, Novemberheft 1928; LG Potsdam 7. 1. 1923, JW 1923, 247; ebendort zust. Anm. v. Hueck.

Kündigungsschutzes von Schwerbeschädigten vor, und zwar durch

I. Einschränkung des freien Zustimmungsermessens im Fall des § 14 SBG,

II. Beseitigung des freien Zustimmungsermessens im Fall des § 16 SBG und

III. Fortfall der Zustimmungsnotwendigkeit in den Fällen des § 17 SBG, 22 KO, 28 und 29 VerglO.

Die Mindestkündigungsfrist von vier Wochen bleibt als Schutzbestimmung stets erhalten.

I.

Einschränkung des freien Zustimmungsermessens.

Stellt der Arbeitgeber für den gekündigten Schwerbeschädigten einen Ersatzmann ein (§ 14 SBG), so wird der Kündigungsschutz insoweit eingeschränkt, als das SBG Richtlinien für das freie Ermessen der Hauptfürsorgestelle in ihrer Entscheidung über Erteilung oder Ablehnung der für die ausgesprochene Kündigung beantragten Zustimmung aufstellt.

Eine Beseitigung des freien Ermessens erfolgt nicht. Die Hauptfürsorgestelle „soll" die Zustimmung zur Kündigung nicht versagen, wenn der Arbeitgeber folgende Voraussetzungen erfüllt hat: Er muß seine Einstellungspflicht nach Art und Mindestzahl der Schwerbeschädigten[31]) durch freiwillige oder zwangsweise Einstellung voll erfüllt haben. Er muß sich ferner der Hauptfürsorgestelle und einem Schwerbeschädigten gegenüber verpflichtet haben, auf den im Fall der Zustimmung frei werdenden Schwerbeschädigtenplatz einen anderen Schwerbeschädigten einzustellen, der in ähnlichem Umfange wie der bisher Beschädigte erwerbsbeschränkt ist. Die Ersatzeinstellung muß schließlich mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erfolgen, da diese – im Interesse einheitlicher Unterbringungsarbeit – die beiden ersten Voraussetzungen nachzuprüfen in der Lage sein muß.

Das freie Ermessen bleibt völlig unberührt, wenn der zur Entlassung vorgesehene Schwerbeschädigte ein Vertrauensmann der Beschädigten ist.

Da die Milderungsvorschrift des § 14 SBG lediglich eine Sollvorschrift ist, so besteht bei Nichtbeachtung derselben nur wie im Falle uneingeschränkten Kündigungsschutzes die Möglichkeit, gemäß § 21 gegen die Entscheidung Beschwerde bei dem Schwerbeschädigtenausschuß einzulegen. Diese Milderung hat für die Praxis geringe Bedeutung. Es kann im übrigen auf die Ausführungen im § 6 dieser Arbeit Bezug genommen werden.[32])

---

31) Auf 20 bis 69 Arbeitnehmer ein Schwerbeschädigter, und auf je angefangene weitere 50 Arbeitnehmer ein weiterer Schwerbeschädigter.

32) Infolge der Milderung des Kündigungsschutzes wird vereinzelt hier die Anwendbarkeit der §§ 84 ff. BRG bejaht, so von Schneider-Günther, S. 203.

II.

Beseitigung des freien Zustimmungsermessens.

Der Kündigungsschutz bei Entlassungen Schwerbeschädigter wird im Falle von Betriebsstillegungen und -einschränkungen (§ 16) durch die Beseitigung des freien Zustimmungsermessens der Hauptfürsorgestelle wesentlich eingeschränkt.

Es wird zwar der Grundsatz des § 13 SBG aufrechterhalten: Der Arbeitgeber muß also zur rechtswirksamen Gestaltung der ausgesprochenen Kündigung von Schwerbeschädigten die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle einholen und auch die Mindestkündigungsfrist von vier Wochen beobachten. Er gewinnt jedoch unter folgenden Voraussetzungen ein Recht auf Zustimmung der Hauptfürsorgestelle:

Der Betrieb oder eine selbständige Betriebsabteilung *wird (d. h. schon im Zeitpunkt der Zustimmungserteilung)* vollständig eingestellt oder wesentlich eingeschränkt. Da das SBG jeden Arbeitgeber erfaßt, versteht es unter Betrieb jede Verbindung zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer oder einer Mehrheit von Arbeitnehmern durch Arbeitsverträge, und nicht allein nur einen wirtschaftlichen Zwecken dienenden Betrieb.[33]) Einstellung und Einschränkung bezieht sich deshalb auch nicht notwendig wie bei der Stillegungsverordnung lediglich auf Betriebsanlagen, sondern auch auf Arbeitsplätze. Bei wirtschaftlichen Betrieben wird die Betriebseinstellung sich jedoch mit dem Abbruch, d. h. der Herausnahme der eigentlichen Betriebsanlagen und der Entfernung der Betriebsgegenstände oder der Stillegung, d. h. der Nichtbenutzung und Schließung des Betriebes oder einer selbständigen Betriebsanlage[34]) decken.[35]) Es läßt sich nicht allgemeingültig festlegen, unter welchen Voraussetzungen eine Betriebseinschränkung als wesentlich angesehen werden kann. Entscheidend für das hier gegebene freie Ermessen der Hauptfürsorgestelle werden besonders die relative Belegschaftsverminderung, gegebenenfalls auch in Ausnahmefällen der durch die Stillegung von Betriebsanlagen verursachte Produktionsausfall sein.

Weitere Voraussetzung ist für das Recht des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung, daß die Maßnahme „nicht nur vorübergehender Natur" ist. Es genügt also, wenn sie zeitweilig und nicht für die Dauer bestimmt ist; jedoch darf die Wiedereröffnung des Betriebes nicht so rasch erfolgen, daß lediglich von einer Betriebsunterbrechung gesprochen werden kann.[36]) Im Augenblick der Zustimmungserteilung darf nicht mit Sicherheit feststehen, ob und wann der Betrieb wieder aufgenommen oder in dem bisherigen

33) Vergl. Knaak, S. 60; Kaskel, S. 286; Schneider-Günther, S. 84; für engere Auslegung: Richter, S. 31.
34) Vergl. §§ 74, 85 und 96 BRG.
35) Aehnlich: RAG 20. 8. 28, 130/28.
36) RAG 20. 8. 28, 130/28; Schoppen, S. 76.

Ausmaße fortgeführt werden kann. Konjunktur- und Saisonschwankungen werden als vorübergehende Erscheinungen nicht hierher gehören.

Letzte Voraussetzung für die Milderung des Kündigungsschutzes gemäß § 16 SBG ist, daß zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem die Arbeitsvergütung weitergezahlt wird, mindestens drei Monate liegen müssen. Diese Voraussetzung hat mit der Kündigungsfrist nichts gemein. Sie muß durch eine entsprechende Verpflichtung dem Schwerbeschädigten gegenüber zu einem Rechtsanspruch des Schwerbeschädigten gegenüber seinem Arbeitgeber geworden sein. Diese Dreimonatsspanne berechnet sich von dem ersten Tage nach Absendung des Zustimmungsantrages als dem vom Schwerbeschädigtengesetz fingierten ersten, gültigen Kündigungstage.[37]) Lohn oder Gehalt für diese drei Monate errechnen sich in ihrer Höhe bei Stillegung nach dem letzten Verdienste, bei Einschränkung nach dem Verdienste, den der Schwerbeschädigte im Betriebe erhalten haben würde, wenn er noch tätig gewesen wäre.

Sind diese Voraussetzungen sämtlich gegeben, so muß die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur Kündigung erteilen.[38]) Diese Pflicht besteht jedoch nur, soweit die Pflichtzahl der Schwerbeschädigten nicht unterschritten wird.

III.

Fortfall der Zustimmungsnotwendigkeit.

Der Kündigungsschutz wird durch den Fortfall der Zustimmungsnotwendigkeit beschränkt auf die Beobachtung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist von vier Wochen, einmal bei der Beschäftigung Schwerbeschädigter zur vorübergehenden Aushilfe, ferner bei Einstellung für einen vorübergehenden Zweck oder drittens bei versuchsweiser Beschäftigung (§ 17)[39]).

Bei derartigen Arbeitsverträgen ist zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung keine Zustimmung, überhaupt keine Stellungnahme der Hauptfürsorgestelle notwendige Voraussetzung.

Der Umstand, daß die Vierwochenfrist als letzter Rest des Kündigungsschutzes aufrechterhalten ist, zeigt schon, daß lediglich kündigungsbedürftige Verträge auf eine ungewisse Zeit im Falle des

---

37) SchwA bei der RAV 30. 4. 25, RABl 1925, 243.

38) Es handelt sich um eine obligatorische Pflicht; die Zustimmung darf nicht widerrufen werden, auch nicht zurückgenommen oder geändert werden; so Schneider-Günther, S. 207, Anm. 2 zu § 15; vergl. Richter, S. 108. Bei Versagung der Zustimmung infolge Sach- oder Rechtsirrtums gibt es nur den Rechtsbehelf des § 21. Anders bei vorsätzlicher Verletzung des § 16: Versagen die nach §§ 13, 21 SBG zuständigen Stellen dem Gesetz zuwider die Zustimmung, so sind diese Verfügungen ungültig. Hat der Arbeitgeber den Antrag zustellen lassen oder eine Empfangsbescheinigung über ihn im Besitz, so gilt die Zustimmung 14 Tage später als erteilt; die Wirksamkeit der Kündigung kann durch das Gericht festgestellt werden. Hierzu: LG Gotha, 20. 5. 27, ESBG, S. 18 ff.

39) Vergl. § 69 HGB, § 133 ac RGO.

§ 17 SBG in Betracht kommen. Denn alle ähnlich gearteten Arbeitsverhältnisse, die automatisch mit Zeitablauf, Erreichung eines bestimmten Zweckes, Erledigung einer bestimmten Arbeit enden, bedürfen keiner Kündigung.[40])

Voraussetzung für den Fortfall der Zustimmungsnotwendigkeit ist bei den auf unbestimmte Zeit erfolgten Einstellungen zur Aushilfe, für einen vorübergehenden Zweck oder zur versuchsweisen Beschäftigung: Der Arbeitgeber muß seinen Einstellungspflichten nach Mindestzahl und Art (§§ 4, 5 SBG) entsprochen haben. Er muß ferner bei der Annahme des Schwerbeschädigten zweifelsfrei erkennbar eine ausdrückliche oder durch den Vertragstext ersichtliche Erklärung abgegeben haben, daß die Einstellung nur versuchsweise oder zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen vorübergehenden Zweck vorgenommen werde. Weiter darf das Arbeitsverhältnis nicht über drei Monate fortgesetzt sein. Die Kündigung muß so rechtzeitig ausgesprochen werden, daß nach Ablauf der Kündigungsfrist, die mindestens doch vier Wochen beträgt, der Entlassungstag noch innerhalb dieser Dreimonatsfrist liegt.

Liegen diese drei Voraussetzungen vor, so ist die ausgesprochene Kündigung uneingeschränkt wirksam. Fehlt eine der Voraussetzungen, z. B. durch Ueberschreitung der Dreimonatsfrist, so wirken sich die Kündigungsbeschränkungen voll aus. Lediglich zur Umgehung des Kündigungsschutzes auf bestimmte Zeit geschlossene Verträge, z. B. eine alle drei Monate erfolgende versuchsweise Anstellung auf weitere drei Monate, sind nichtig.

Eine Ordnungsvorschrift soll in den Fällen des § 17 SBG vom Arbeitgeber beobachtet werden. Er soll der Hauptfürsorgestelle zu Kontrollzwecken Anzeige von dem Abschluß dieser Arbeitsverträge machen; beobachtet er diese Pflicht nicht, so bleibt trotzdem eine unter den eben geschilderten Voraussetzungen vorgenommene Kündigung rechtswirksam.

Noch in einem zweiten Fall entfällt für die Kündigung von Schwerbeschädigten die Zustimmungsnotwendigkeit, auch wenn hier ausnahmsweise keine ausdrückliche Vorschrift im Schwerbeschädigtengesetz selbst enthalten ist. Es handelt sich um die Kündigungen im Konkurs- und Vergleichsverfahren. Konkurs- und Vergleichsordnung enthalten jedoch ausdrückliche Vorschriften in ihren §§ *22* KO und §§ *28*, *29* VerglO.[41]) Diese geben dem Konkursverwalter allein, der Vertrauensperson mit Ermächtigung des Gerichtes das Recht, unter Innehaltung der gesetzlichen Fristen die bestehenden Arbeitsverträge zur Auflösung zu bringen. Es brauchen also lediglich die Fristen bei der Auflösung der Arbeitsverträge beobachtet werden. Da nicht die gesetzlichen Kündigungs-„Bestimmungen" von dem Konkursverwalter und der Vertrauens-

40) a.A. Auerswald, NZfAR 1925, 497, der stets die im § 17 besonders angeführten Arbeitsverträge der Mindestfrist von 4 Wochen unterstellen will.

41) Ebenso Schallhorn GKG 31, 302; Erdel GKG 31, 267, 386; a.A.: Richter, S. 91; Sell, SchlW 1925, 78.

person beobachtet werden müssen, sind sie frei von den Einschränkungen hinsichtlich der Zustimmungsnotwendigkeit. Dagegen zählt zu den gesetzlichen Fristen auch die Mindestkündigungsfrist des § 13 SBG. Konkursverwalter und Vertrauensperson können demnach einem schwerbeschädigten gewerblichen Arbeiter auch nur mit mindestens vier Wochen den Arbeitsvertrag kündigen. Der Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte ist daher im Konkurs- und Vergleichsverfahren zwar gemildert, jedoch nicht fortgefallen.[42])

§ 8.

Fortfall der Kündigungsbeschränkungen.

In einer Reihe von Fällen hört auch bei Verträgen auf unbestimmte Zeit jeder besondere Kündigungsschutz auf. Alsdann bedarf es weder der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch der Beobachtung der Mindestkündigungsfrist.

Einmal ergeben sich diese Fälle aus dem Charakter des Kündigungsschutzes im deutschen Arbeitsvertragsrecht. Alle Kündigungsbeschränkungen zielen neuzeitlichen Rechtsgrundsätzen zufolge auf eine Erweiterung und Sicherung der persönlichen Freiheit und Unabhängigkeit des Arbeitnehmers, nicht dagegen auf eine Bindung des durch den Schutz Begünstigten hin. Sie sollen grundsätzlich nur dort eingreifen, wo der Arbeitgeber *gegen* den Willen des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag durch Kündigung zum Ablauf bringen will. Der Arbeitnehmer bleibt deshalb auch während des laufenden Vertrages berechtigt, diesen anders zu gestalten, z. B. ihn durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu einem zeit- oder zweckbestimmten zu machen.

Weitere Fälle ergeben sich aufgrund ausdrücklicher Gesetzesvorschrift.

I.

Austritt.

Zunächst kann der Unfallschwerbeschädigte selbst jederzeit entsprechend den allgemeinen gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen ohne die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle den Arbeitsvertrag kündigen. Dies ergibt sich sowohl aus der Fassung des § 13 SBG:

> „Einem Schwerbeschädigten kann nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden",

als auch aus den obigen allgemeinen Erwägungen.

Als Kündigungsfrist wird bei Schwerbeschädigten im Zweifel regelmäßig mindestens vier Wochen nach § 13 SBG als vereinbart anzusehen sein. Ist jedoch eine vierzehntägige Frist fest vereinbart,

42) Im Ergebnis ähnlich: Knaak, S. 111, der jedoch § 16 anwenden will; a.A. Schneider-Günther, S. 151, der das SBG als späteres Gesetz uneingeschränkt vorgehen lassen will, ohne auf die Berechtigungsklausel des § 22 KO und der §§ 28, 29 VerglO einzugehen.

z. B. weil der Arbeitnehmer noch nicht bei Einstellung Schwerbeschädigter war, oder weil er seine Beschädigteneigenschaft verschwieg, so ändert sich diese vertragliche Frist auch für den Fall des Austrittes des Schwerbeschädigten nicht, da sonst der Eintritt der Schwerbeschädigteneigenschaft oder die Umwandlung des anfechtbaren in einen mangelfreien Vertrag eine Verschlechterung des Schwerbeschädigten mit sich bringen würde, die vom Gesetz nicht gewollt ist. Es muß deshalb abgelehnt werden, von einer gesetzlichen Kündigungsbeschränkung auch des Schwerbeschädigten durch die Vierwochenfrist des § 13 SBG zu sprechen.[43])

II.

Einverständnis des Schwerbeschädigten mit Vertragsabänderung.

Jederzeit können Arbeitgeber und schwerbeschädigter Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen des Kündigungsschutzes miteinander Verträge abschließen, die den Inhalt des Arbeitsvertrages ändern.

So können sie sich während des laufenden Vertrages über eine Werksbeurlaubung, eine Arbeitsstreckung, eine Lohnminderung, über die Umwandlung eines auf unbestimmte Zeit laufenden Arbeitsverhältnisses in ein zeitlich befristetes Vertragsverhältnis usw. verständigen.

Es ist gleichgültig, ob dies vor oder nach erfolgter Kündigung des Arbeitsvertrages des Schwerbeschädigten vorgenommen wird. Es ist ebenso unerheblich, ob die Anregung zu dieser Vereinbarung von dem Arbeitgeber oder von dem Schwerbeschädigten ausgegangen ist. Die Entstehung und Rechtsbeständigkeit einer solchen Vereinbarung beurteilt sich lediglich nach den Regeln des bürgerlichen Rechts.

Der Abschluß der Vereinbarung kann durch ausdrückliche Erklärung erfolgen. Ebenso gut möglich ist eine schlüssig vorgenommene Verständigung.

Selbst in dem Stillschweigen zu einer vertragsändernden Maßnahme des Arbeitgebers kann die Zustimmung des Schwerbeschädigten liegen, wenn das Schweigen nur eindeutig auf eine zusagende Willenserklärung des Schwerbeschädigten schließen läßt. So kann in der stillschweigenden Annahme einer ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle vorgenommenen und daher nicht wirksamen Kündigung, in der vorbehaltlosen Entgegennahme der Entlassungspapiere und in dem widerspruchslosen Ausscheiden aus dem Betriebe, besonders, wenn auch in der Folgezeit kein Einspruch erhoben wird, die Zustimmung des Schwerbeschädigten zu einer Umwandlung des Vertrages in einen zeitbefristeten Arbeitsvertrag erblickt werden. Bei Stillschweigen wird man allerdings stets strenge Maßstäbe dafür anlegen müssen, ob der Wille beider Parteien nach

43) Ebenso: Richter, S. 88; a.A. Knaak, S. 86.

Form und Inhalt der Erklärungen oder Handlungen und nach Verkehrsauffassung eindeutig und unanfechtbar auf das zuverlässige Zustandekommen einer Vereinbarung schließen lassen. In vielen Fällen wird man dann allerdings das stillschweigende Zustandekommen eines Vertrages verneinen müssen. So kann in der zustimmungslosen Kündigung eines Schwerbeschädigten, dessen Eigenschaft dem Arbeitgeber unbekannt war, auch im Wege der Auslegung und Konversion ein Antrag auf Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht erblickt werden, weil Voraussetzung für die Auslegung der Kündigung nach dieser Richtung wäre, daß der Arbeitgeber wenigstens die Schwerbeschädigteneigenschaft gekannt hätte.[43a]) Ebenso wenig wird man das Schweigen eines Schwerbeschädigten zu einer zustimmungslos vorgenommenen Kündigung und Entlassung nicht als Annahme des Antrages auf Befristung des Arbeitsvertrages auslegen dürfen, wenn feststeht, daß der Arbeitgeber die Schwerbeschädigteneigenschaft gekannt hat, der Schwerbeschädigte aber nachweisbar nichts von seinem besonderen Kündigungsschutz wußte.[43a]) Diese Beispiele lassen sich beliebig variieren. Die beiden erwähnten zeigen aber schon deutlich, wie leicht sich die Erklärungen nicht decken können, wie genau deshalb geprüft werden muß, ob durch Stillschweigen ein gültiger Vertrag zustande gekommen ist.

In der Literatur hat man lebhaft darüber gestritten, ob in diesem Zusammenhang der Kündigungsschutz auch bei Werksbeurlaubungen[44]) fortfallen kann, m. E. ohne daß in dieser Frage eine andere Beurteilung wie die oben vorgenommene am Platze ist. Denn auch hier handelt es sich darum, ob sich Arbeitgeber und Schwerbeschädigter eindeutig auf eine Aenderung des laufenden Vertrages, im konkreten Fall auf die Werksbeurlaubung geeinigt haben oder nicht. Die Werksbeurlaubung stellt, auch wenn sie formalrechtlich nie die Entlassung, sondern stets nur die Beurlaubung des Schwerbeschädigten ohne Arbeitsvergütung und Arbeitsleistung bezweckt, stets eine Vertragsänderung dar, über die sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigen können, die aber ohne Verständigung nur durch Kündigung des Arbeitsvertrages angestrebt werden kann. Erfolgt dieselbe, weil sich Arbeitgeber und Schwerbeschädigter nicht über die Werkbeurlaubung oder irgendeine andere Vertragsänderung verständigen können, so greifen die Kündigungsbeschränkungen selbstverständlich im vollen Umfange ein.

Vereinzelt wird sogar unter dem Einfluß von Nipperdey[45]) die Ansicht verfochten, daß der Kündigungsschutz niemals dadurch aus-

43a) Auf unbekannte Ansprüche kann ein Verzicht oder Erlaßvertrag nicht aufgebaut werden. RG VI 23. 6. 25. 61/25 und 7. 7. 1925, 148/25. JR 25 Nr. 1420 und 1512.

44) Die Werksbeurlaubung stellt ein Rechtsverhältnis dar, demgemäß der Schwerbeschädigte in ungekündigter Stellung Arbeitnehmer bleibt, jedoch bis zur Wiederaufnahme der eingestellten Betriebsarbeit weder zur Dienstleistung verpflichtet noch zu Lohnansprüchen berechtigt ist. Vergl. auch die Literaturangaben bei Schneider-Günther, S. 185.

45) Nipperdey, Kontrahierungszwang, S. 3.

geschaltet werden könne, daß der Schwerbeschädigte sich mit vorgeschlagenen Vertragsabänderungen einverstanden erklärt. Man bestreitet also dem Schwerbeschädigten das Recht, sich seinen Arbeitsvertrag nach Belieben umzugestalten, während man zugibt, daß er bei den Verhandlungen vor Einstellung frei in der Festlegung der Arbeitsbedingungen ist. Gestützt wird diese Ansicht durch den Hinweis auf den zwingenden Charakter der Kündigungsschutzbestimmungen. Sie wird aber mit Recht abgelehnt. Wenn der Schwerbeschädigte irgendeine Vereinbarung über Aenderung der bestehenden Arbeitsbedingungen, ohne hierzu gezwungen werden zu können, dem bei Kündigung sofort zu seinen Gunsten eingreifenden Kündigungsschutz vorzieht, so besteht nach dem Gesetz keine Veranlassung, ihm den Schutz gegen seinen Willen aufzuzwingen. Derartige Einschränkungen seiner Entschlußfreiheit würden in einem unlösbaren Widerspruch zu seinem unbestrittenen Recht stehen, jederzeit von sich aus das Arbeitsverhältnis zu lösen. Es macht dem Ergebnis nach keinen Unterschied, ob die Kündigung oder die Vertragsänderung von dem Schwerbeschädigten selbst veranlaßt oder von dem Arbeitgeber, jedoch mit seinem Willen, vorgenommen wird.

III.

Verzicht des Schwerbeschädigten.

Oft läßt sich nicht oder nur schwer feststellen, ob der Kündigungsschutz infolge Vereinbarung des Vertragsendes fortgefallen oder infolge eines Verzichts des Schwerbeschädigten auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses und Lohnzahlung nach unwirksam erfolgter Kündigung gegenstandslos geworden ist.

Der Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsvertrages deckt sich zwar nicht mit dem Kündigungsschutz, auf den der Schwerbeschädigte niemals direkt, sondern nur indirekt durch freiwillige Umgestaltung seines Vertrages verzichten kann. Der Anspruch ist aber notwendige Folge des Kündigungsschutzes, weil dessen Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber die Kündigung unwirksam macht und daher den Arbeitsvertrag am Leben erhält. Er ist ein zwingender und deshalb vor seiner Fälligkeit unverzichtbarer Anspruch. Nach Fälligkeit kann der Schwerbeschädigte über ihn wie über jeden anderen Rechtsanspruch verfügen, also auch auf ihn verzichten. Der Anspruch des Schwerbeschädigten auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wird mit dem Augenblick der Kündigungserklärung fällig, denn durch diese bestreitet der Arbeitgeber dem Schwerbeschädigten, daß er nach Ablauf der Kündigungsfrist irgendeinen Anspruch aus dem Arbeitsvertrage habe. Der Verzicht des Schwerbeschädigten auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses und Zahlung des Lohnes kann, wie jede Willenserklärung, ausdrücklich und schlüssig erfolgen. Da er alle Rechte aus dem Arbeitsverhältnis durch den Verzicht verliert, sind an die Eindeutigkeit, Vollständig-

keit und Unanfechtbarkeit des Verzichts strenge Anforderungen zu stellen.

Auf den Kündigungsschutz selbst kann der Schwerbeschädigte deshalb niemals verzichten[46]), weil er selbst keinen persönlichen Rechtsanspruch auf den Kündigungsschutz hat, soweit derselbe sich in Form der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle äußert. Die Zustimmung ist ein öffentlich-rechtlicher Verwaltungsakt, der unabhängig von dem Willen des Schwerbeschädigten vollzogen wird.[46])

IV.

Kurzarbeit nach § 2 Abs. II Stillegungsverordnung.

Der Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte fällt ferner fort, wenn der zuständige Demobilmachungskommissar auf Grund einer Stillegungsanzeige nach § 2 II StillVO für alle Arbeiter des Betriebes eine Arbeitszeitverkürzung von Amts wegen anordnet. Diese Aenderung der Arbeitsverträge erfolgt zwingend und ohne Kündigung auf Grund eines Staatshoheitsaktes der obersten Landesbehörde, vertreten durch den hierzu besonders ermächtigten Demobilmachungskommissar. Gemäß § 2 Abs. 3 der StillVO ist im Falle der Arbeitszeitkürzung der Arbeitgeber „berechtigt", Lohn oder Gehalt entsprechend herabzusetzen, jedoch erst von dem Zeitpunkt an, in dem das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers nach den „allgemeinen" gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen enden würde. Da die Mindestkündigungsfrist des § 13 SBG keine „allgemeine" Bestimmung ist, so tritt für den Schwerbeschädigten die Lohn- oder Gehaltskürzung schon nach Ablauf der Kündigungsfrist ein, die ihm, wenn er gesund wäre, nach der Betriebsüblichkeit zustehen würde.[47])

V.

Berechtigter Grund zu fristloser Kündigung.

A. Allgemeines.

Wie im übrigen Arbeitsvertragsrecht, so fällt jede Kündigungsbeschränkung des Arbeitgebers endlich fort, wenn er einen berechtigten Grund zu fristloser Kündigung des Schwerbeschädigten hat und deshalb in angemessen kurzer Zeit auch die Kündigung ausspricht.

Das SBG schränkt dieses Recht des Arbeitgebers im § 13 Abs. 2 jedoch ausdrücklich dadurch ein, daß es nur „die gesetzlichen Bestimmungen" über die fristlose Kündigung unberührt läßt. Ueberall dort, wo die Dienstordnung für Angestellte oder die Arbeitsordnung

46) Im Ergebnis zustimmend: Knaak, S. 77; Schneider-Günther, S. 177, die Vereinbarung und Verzicht gleich behandelt wissen wollen; a.A.: Richter, S. 89; Weigert, Kartei 29. 1. 23; Hoffmann, Kartei 204/26; LG Berlin I, 8. 6. 26, Kartei 204/26; Fülling, S. 61. Fülling bejaht die Zulässigkeit des Verzichts auf den Kündigungsschutz bereits nach Abschluß des Arbeitsvertrages.

47) Vergl. Schneider-Günther, S. 184; Richter, S. 94; Warnke, SchlW 1926, Sp. 126.

für Arbeiter fristlose Kündigungsgründe vorsehen, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen, greift deshalb für Schwerbeschädigte der Kündigungsschutz ein.

Die fristlose oder, wie man auch sagt, außerordentliche oder unzeitige Kündigung ist eine solche, die ohne Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist erfolgt. Sie ist frei von jeder Frist; sie kann deshalb auch zu einem beliebigen Zeitpunkt[47a]) und muß nicht allein zum Schluß des Tages ausgesprochen werden, an dem die Erklärung abgegeben worden ist. Kündigt der Arbeitgeber bei Vorliegen eines fristlosen Kündigungsgrundes befristet, so wird die gesetzliche Kündigungsveranlassung deshalb nicht aufgehoben oder der Kündigungsschutz wieder eingeführt; er muß nur bei der Kündigungserklärung zum Ausdruck bringen, daß die Lösung des Arbeitsverhältnisses aus einem bestimmten fristlosen Entlassungsgrund erfolge.[48]) .

Gesetzlich anerkannte fristlose Kündigungsgründe enthalten die §§ 626, 627 BGB, §§ 123, 124 a, 133 b, 133 c, 133 d, 134 b RGO, §§ 69, 62, 63, 70, 71, 72, 77 HGB, § 16 LAO usw.

Grundsätzlich sehen die arbeitsrechtlichen Gesetze das Vorliegen irgendeines wichtigen Grundes als ausreichend für eine fristlose Kündigung an. Nach Maßgabe des bürgerlichen Rechtes kann nur im Einzelfalle entschieden werden, was unter einem wichtigen Grunde zu verstehen ist. Jedenfalls müssen bei einem wichtigen Grunde die Umstände derart sein, daß nach verständigem Ermessen dem einen oder anderen Vertragsteile eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann, ohne daß das Interesse eines Teiles in unbilliger Weise geschädigt werden würde. Daraus folgt, daß Voraussetzung für einen wichtigen Grund der Kündigung nicht Verschulden einer Partei ist. In bestimmten Fällen hat jedoch der Gesetzgeber die fristlosen Kündigungsgründe im wesentlichen auf die Fälle beschränkt, die vom Arbeitnehmer verschuldet sind. Jedenfalls genügt nicht ein beliebiger wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung. So reicht nach § 123 RGO für gewerbliche Arbeiter nur einer der acht ausdrücklich im Gesetz angeführten wichtigen Gründe für eine fristlose Kündigung aus.

Während die Anwendung der gesetzlich bestimmten außerordentlichen Kündigungsgründe nach dem eben Gesagten bei Schwerbeschädigten im allgemeinen keine Schwierigkeiten[48a])

47a) Der ursächliche und zeitliche Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Vertragsende muß jedoch deutlich erkennbar sein, damit nicht Verzeihung oder Verzicht angenommen werden muß; vergl. Richter, S. 98.

48) Ebenso: Hueck-Nipperdey I, 279; Richter, 98; Schoppen, 62; Knaak, 91; vergl. auch Kartei, „Kündigung" mit zahlreichen Angaben, insbes. Erdel, 11. 12. 1922 und 31. 5. 1926 (Nr. 202).

48a) Auch nicht im Falle von Krankheiten, die durch den Unfall verursacht oder verschlimmert sind. Nach § 123, Ziffer 8 RGO können vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung Entlassungen von Arbeitern erfolgen, die aus nicht in ihrem Willen liegenden Gründen zur Fortsetzung der Arbeit nicht lediglich für eine unerhebliche Zeit unfähig sind. Da § 13 Abs. 3 SBG Krankheit als fristlosen Kündigungsgrund lediglich unter bestimmten Voraussetzungen bei Kriegsschwerbeschädigten ausnimmt, ist hier ein Unfallschwerbeschädigter wie jeder andere gesunde Arbeiter zu behandeln.

machen wird, ist die Frage lebhaft umstritten, ob auch der § 124 a RGO, der die fristlose Kündigung wegen jedes wichtigen Grundes zuläßt, auf schwerbeschädigte Arbeiter zutrifft.

B. § 124 a RGO.

Derselbe findet an Stelle des § 123 RGO bei gesunden, gewerblichen Arbeitern nur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens auf vier Wochen oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist „vereinbart" ist. Auch bei schwerbeschädigten Arbeitern mag es vorkommen, daß mindestens eine Vierwochenbeschäftigung oder eine mehr als zweiwöchentliche Kündigungsfrist vertraglich vorgesehen wird; alsdann ist § 124 a RGO bedenkenlos unmittelbar anzuwenden. Genügt aber die *gesetzlich festgelegte* Mindestkündigungsfrist von vier Wochen, um § 124 a ohne weiteres auf *jeden* schwerbeschädigten Arbeiter anzuwenden? Die Frage ist unter Hinweis auf den sehr eindeutig erscheinenden Wortlaut oft verneint worden. Sie muß jedoch aus folgenden Gründen bejaht werden:

Wie bereits im ersten Teil der Arbeit näher ausgeführt wurde, waren im Jahre 1891 bei Schaffung der RGO öffentlichrechtliche Kündigungsbeschränkungen, wie sie das SBG enthält, unbekannt. Eine vierzehn Tage überschreitende gesetzliche Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeiter gab es nicht. Deshalb konnte auch § 124 a RGO von einer solchen lediglich als von einer „vereinbarten" sprechen. Nach Zweck und Inhalt sollte aber die Vorschrift den Arbeitgeber allen denjenigen Arbeitern gegenüber, die einen längeren als vierzehntägigen Kündigungsschutz, gleich aus welchem Rechtsgrunde, genossen, in bezug auf die fristlose Kündigung besser stellen, als er gegenüber denjenigen Arbeitern stand, die mit vierzehntägiger oder kürzerer Frist entlassen werden konnten. Die Erleichterung der Befugnis zur kündigungslosen Entlassung war als Gegengewicht gegen die lange ordentliche Kündigungsfrist gedacht. Für die Ausübung dieser Befugnis ist daher „entgegen dem Wortlaute des § 124 a RGO der Rechtsgrund der vierzehn Tage überschreitenden Kündigungsfrist ohne Belang".[49]) Es kommt für die Anwendung des § 124 a also nur auf das tatsächliche Bestehen einer längeren als vierzehntägigen Kündigungsfrist an; diese Voraussetzung ist aber bei den schwerbeschädigten gewerblichen Arbeitern gegeben.

Aber auch der Wortlaut des SBG zwingt dazu, § 124 a RGO für anwendbar auf schwerbeschädigte gewerbliche Arbeiter zu erklären. § 13 III SBG setzt dadurch, daß er die Wiedereinstellung von Schwerbeschädigten, die lediglich aus Anlaß eines Streikes oder einer Aussperrung fristlos gekündigt worden sind, nach Beendigung des Wirtschaftskampfes verlangt, voraus, daß Streik und Aus-

49) RAG 15. 2. 28. SarE 1928, 176; Weinberg NZfAR 1927, 275; vergl. auch hierzu die Entscheidungssammlung bei Knaak, S. 92 und Schneider-Günther, S. 188 ff.

sperrung berechtigten Anlaß zu einer fristlosen Kündigung geben können.[50]) Da aber Streik und Aussperrung allein nach § 123 RGO nicht zu fristloser Kündigung von Arbeitern berechtigen, kann der Gesetzgeber nur § 124 a RGO als auch für schwerbeschädigte gewerbliche Arbeiter anwendbar angesehen haben.[51])

Besonders praktisch wird die Bejahung der Anwendbarkeit des § 124a RGO im Falle von *Streiks und Aussperrungen.*

Einige besonders wichtige Gesichtspunkte sind hierbei hervorzuheben.

Begrifflich versteht man unter Streik die gemeinsame ohne Kündigung erfolgte Arbeitsniederlegung einer Mehrheit von Arbeitnehmern zur Durchführung eines gemeinsamen Zweckes[52]), unter Aussperrung die einheitliche Kündigung gegenüber einer Mehrheit von Arbeitnehmern zur Beeinflussung wirtschaftlicher oder politischer Arbeitskämpfe unter gleichzeitigem Einstellungsanerbieten zu bestimmten Bedingungen.[53])

Darüber, daß der Streik als beharrliche Arbeitsverweigerung nach § 123 RGO und als wichtiger Grund nach § 124 a RGO zur fristlosen Kündigung des einzelnen, streikenden Schwerbeschädigten berechtigt, besteht kein Zweifel. Im allgemeinen wird man ebenso bedenkenlos jede Gesamtaussperrung eines Betriebes als wichtigen Grund anerkennen, auch die Schwerbeschädigten fristlos und unbehindert durch den Kündigungsschutz des § 13 I SBG zu entlassen. Denn die Aussperrung als ein von der modernen Rechtsordnung ebenso wenig verbotenes wirtschaftliches Kampfmittel wie der Streik, würde an Wirksamkeit einbüßen, wäre der Arbeitgeber gesetzlich gezwungen, irgendeine Belegschaftsgruppe während der Aussperrung mit oder ohne Beschäftigung weiter zu entlohnen. Dieser Entlohnungszwang würde unbillig sein und einen einseitigen Eingriff des Gesetzgebers in den Kampf zugunsten eines Streitteiles darstellen.[54]) Denn im Wirtschaftskampf gehören nach den modernen kollektivistischen Auffassungen des Arbeitsrechts mehr noch als im Betriebe alle Arbeitnehmer organisch als eine Gesamtheit zusammen, die alle Nachteile gleichmäßig ertragen muß, aber auch alle Vorteile des Kampfes gemeinsam beanspruchen kann. Darum erscheint zur Vermeidung einseitiger unbilliger Bevorzugung

50) RAG 15. 2. 28, 67/27, SarE 177/28; a.A. Potthoff, Arbeitsrecht, 1927, 295 ff.; ders. erblickt, in Uebereinstimmung mit zahlreichen Gerichten in § 13 Abs. 3 SBG einen selbständigen neuen gesetzlichen Entlassungsgrund für Streiks und Aussperrung.

51) Im Ergebnis, wenn auch mit anderer Begründung, zustimmend: Hueck-Nipperdey I, 370; Schoppen, S. 65; Knaak, S. 92; Schneider-Günther, S. 189; Pick, NZfAR 1927, Sp. 725; Molitor, NZfAR 1927, Sp. 529; LAG Dresden, 8. 9. 27; Bensh.S. I. LAG 247; ebendort Gerstel; ArbG Berlin, 21. 3. 28; JW 1928, 1693; a.A.: Bachteler, NZfAR 1927, Sp. 211; Weinberg, NZfAR 1927, Sp. 275.

52) Kaskel, S. 306 legt den Begriff Streik enger aus, indem er als Zweck nur die Erkämpfung günstigerer Arbeitsbedingungen ansieht, ohne Rücksicht auf die politischen, nationalen und internationalen Sympathiestreiks; Schoppen, S. 65 verlangt gemeinsame Verabredung; ähnlich Simson, NZfAR 1927, 204; Knaak, S. 97.

53) Kaskel, S. 380; auch hier wird als alleiniger Zweck die Erkämpfung günstiger Arbeitsbedingungen zugelassen.

54) a.A.: Schneider-Günther, S. 194.

des Schwerbeschädigten auch seine Entlassung bei einer Aussperrung der gesamten übrigen Belegschaft berechtigt. Aus den gleichen Erwägungen ist die sofortige Kündigung und Entlassung von Schwerbeschädigten bei einem Streik der gesamten übrigen Belegschaft nach § 124 a RGO als gerechtfertigt anzusehen, selbst wenn die Schwerbeschädigten auch weiterhin ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen sollten.

Schwieriger ist die Entscheidung, ob § 124 a RGO anzuwenden ist, wenn es sich um Teilstreiks, an denen die Schwerbeschädigten unbeteiligt sind, oder um unvollständige Aussperrungen handelt, bei denen nicht allein für Notstandsarbeiten, sondern auch für produktive Zwecke Arbeitskräfte im Betriebe zurückgehalten werden.

Entscheidend wird hier sein, ob für die einzelnen Schwerbeschädigten generell und individuell geeignete Arbeit vorhanden ist, ohne daß Arbeit künstlich frei gemacht werden muß, sei es durch Einstellung der Ausbildungsarbeiten von Lehrlingen, sei es durch Nichtbeschäftigung von Arbeitnehmern, die infolge längerer Kündigungsfristen trotz des Wirtschaftskampfes und trotz der auch ihnen erklärten Kündigung noch eine gewisse Zeit lang im Betriebe tätig sind. Es kommt demnach hier jeweils auf die tatsächlichen Verhältnisse des einzelnen Falles und weniger auf Billigkeitserwägungen an.

In allen Fällen von Streik und Aussperrung erleichtert das SBG dem Arbeitgeber eine gleichmäßige Behandlung der schwerbeschädigten mit den gesunden Arbeitnehmern, dem Schwerbeschädigten ein solidarisches Verhalten seinen Arbeitskameraden gegenüber, endlich dem Gerichte die Frage nach der Zumutbarkeit der fristlosen Kündigung Schwerbeschädigter sowie den Haupt- und Bezirksfürsorgestellen die Sorge um die Unterbringung der Schwerbeschädigten nach Schluß des Wirtschaftskampfes, indem es dem Schwerbeschädigten, der lediglich wegen des Streikes oder der Aussperrung allein entlassen wurde, nach § 13 Abs. 3 einen Wiedereinstellungsanspruch gibt. Dieser ist privatrechtlicher Natur; er richtet sich gegen den Arbeitgeber und folgt aus dem alten Arbeitsvertrag, in dem er eine Teilverpflichtung des Arbeitgebers dem Schwerbeschädigten gegenüber ist.

Schluß.

In den vorstehenden Ausführungen ist der Versuch unternommen worden, nach einem allgemeinen Ueberblick den systematischen Aufbau moderner Kündigungsbeschränkungen im Arbeitsvertragsrecht, insbesondere an dem Beispiel eines Schwerunfallverletzten in einem Privatbetriebe vom rein arbeitsrechtlichen Standpunkt aus zu zeigen. Wenn es trotz des Verzichts auf Berücksichtigung der gesamten Literatur und Rechtsprechung, die zu

diesem Thema veröffentlicht worden ist, und trotz der Beschränkung auf typische, in der Praxis des Wirtschaftslebens wichtige Fälle gelungen ist, anzudeuten, wie kompliziert und in ihren Wirkungen sorgfältig abgestuft die Beschränkungen des Schwerbeschädigtengesetzes in der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers sind, so ist der Zweck der Arbeit erreicht.

Zum Schluß folgen, zur Vervollständigung des Ueberblicks über arbeitsrechtliche Kündigungsbeschränkungen, noch einige Ausführungen über den geplanten Ausbau der Kündigungsbeschränkungen im deutschen Arbeitsvertragsrecht und über den Stand der Kündigungsbeschränkungen im internationalen Arbeitsrecht.

Kapitel I.

Der geplante Ausbau der Kündigungsbeschränkungen im deutschen Arbeitsvertragsrecht.

Es kann nicht zweifelhaft sein, daß Deutschland erst im Anfang der Entwicklung des Kündigungsschutzrechtes steht. Bereits jetzt zeigen sich neue Ansätze zu weiteren Kündigungsbeschränkungen auf verschiedenen Gebieten des Arbeitsvertragsrechtes:

Um mit dem *Schwerbeschädigtenrecht* den Anfang zu machen: Trotz der Leitsätze des Reichsarbeitsausschusses der Kriegsbeschädigtenfürsorge vom 16. 12. 1917[55]), daß die Arbeitsfürsorge ausschließlich Schwerbeschädigten zugute kommen dürfe, die im Dienste des Staates oder der Wirtschaft ihre Erwerbsfähigkeit um wenigstens 50 v. H. eingebüßt haben, sind Bestrebungen im Gange, alle Minderbeschädigten, Geburtsinvaliden und sonstige Schwererwerbsbeschränkten in das Schwerbeschädigtengesetz und seinem Kündigungsschutz einzubeziehen.[56]) Nach vorsichtigen Schätzungen würden damit über 600 000 vermindert Erwerbsfähige unter Ausschaltung wirtschaftlicher Grundgesetze von ihren jetzigen Einkommensquellen weggezogen und in die Wirtschaft hineingepreßt werden, mit dem Erfolge erhöhter Arbeitslosigkeit Vollarbeitsfähiger, verminderter Produktivität der Wirtschaft und erhöhter Staatsausgaben.

Ferner soll die Ausnahme des § 13 Abs. 3 SBG, die als fristlosen Kündigungsgrund bei Kriegsschwerbeschädigten alle Krankheiten ausnimmt, die eine Folge der Kriegsbeschädigung darstellen, auf sämtliche Beschädigte des umgestalteten SBG (also auf schwer- und minderbeschädigte Arbeitnehmer) entsprechend ausgedehnt werden.

55) Vergl. „Kriegsbeschädigtenfürsorge", 2. Jahrg., Nr. 9, 386; an ihrem Zustandekommen waren die Beschädigtenorganisationen beteiligt.
56) Vergl. Fülling, S. 27; Schneider-Günther, S. 13 ff., 93, 135 ff.

Alle diese Anträge[56]) sind, soweit sie überhaupt im Reichstage zur Beratung gekommen sind, bisher abgelehnt worden. Besonders gegen die Einbeziehung der Minderbeschädigten wird einzuwenden sein, daß sie die Sucht nach Verbeamtung der Wirtschaft und nach Staatsrentnertum in der bedenklichsten Weise steigern und die Unproduktivität der freien Wirtschaft erheblich vergrößern würde.

Im Anschluß an das *Kündigungsschutzgesetz* für ältere Angestellte hat sich der Reichstag mehrfach resultatlos mit Abänderungsvorschlägen zu § 122 RGO befassen müssen, die auf eine Verlängerung der Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeiter von zwei auf sechs Wochen zum Vierteljahrsende hinauslaufen, bezw. für nach Lebens- und Betriebsdienstjahren ältere Arbeiter eine gestaffelte Kündigungsfrist von drei bis sechs Monaten zum Vierteljahrsende vorsehen.

Während die beiden erwähnten Versuche von der Regierung nicht aufgegriffen wurden und daher weniger autoritativen Charakter besitzen, trifft dieses bei den Bestrebungen nicht mehr zu, die vorhandenen Kündigungsbeschränkungen durch das in Vorbereitung befindliche *Arbeitsvertragsgesetz*[56a]) auf eine neue Grundlage zu stellen und auszubauen.[57]) Nach den Ausführungen im ersten Teil dieser Arbeit wird es nicht zweifelhaft erscheinen, daß das Fehlen eines einheitlichen Systems auf diesem für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichwichtigen Gebiet als Mangel empfunden wird. Besonders stört die Zusammenhanglosigkeit zwischen dem berufsständischen Vorkriegs- und kollektivistischen Nachkriegsrecht. Ebenso fehlt aber auch eine übersichtliche Gliederung in den Beziehungen moderner Kündigungsschutzvorschriften zueinander. Die Kündigung ist dadurch, obwohl sie zu den alltäglichsten Erscheinungen im Wirtschaftsleben zählt, zu einem verhältnismäßig komplizierten Rechtsakte geworden. Die beabsichtigte Neuordnung des Kündigungsschutzrechtes im Arbeitsvertragsrecht wird deshalb grundsätzlich begrüßt werden können. Anders steht es mit der Frage eines Ausbaus der Kündigungsbeschränkungen. Gerade durch den Abbau der Demobilmachungsverordnungen während der Krisenjahre 1922/23 hat die Regierung zugegeben, daß die Beschäftigungskapazität nur gehoben werden kann, wenn ein Zuviel an Kündigungshemmungen ausgeschaltet wird. Es ist der Regierung damals unbestritten gelungen, durch eine wesentliche Lockerung der Kündigungsbeschränkungen den Beschäftigungsgrad bedeutend zu steigern und auf diese Weise der arbeitenden Bevölkerung den praktisch brauchbarsten Schutz ihrer Arbeitskraft zu gewähren. Wenn deshalb jetzt die Regierung den gegenteiligen Standpunkt einnimmt, so wird man besonders streng die innere Berechtigung ihrer Vorschläge prüfen müssen.

Bei den Vorschlägen handelt es sich um drei besonders wichtige:

56a) Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, RABl 1923, 498 ff.
57) Näheres Molitor-Hueck-Riezler, vergl. insbesondere dort Hueck, S. 207 ff.

1. Nach § 148 des Entwurfs soll das Einspruchsrecht der §§ 84 ff. BRG durch die Klage auf Kündigungswiderruf ersetzt werden. Hierdurch würde der Kündigungsschutz auf alle Betriebe, auch unter 20 Arbeitnehmern, ausgedehnt. Das enge, persönliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer würde damit auch in den Mittel- und Zwergbetrieben zerrissen werden, obwohl dort ein Uebergewicht des Arbeitgebers fehlt, der in der Mehrzahl der Fälle aus der gleichen sozialen Schicht wie sein Arbeitnehmer stammt. Ferner würde die Prozeßneigung, die jetzt bereits das Dreibis Fünffache gegen 1926/27 beträgt, weiter in Arbeitnehmerkreisen zunehmen, zumal da die durch sachlich urteilende Betriebsvertretungen bisher ausgeübten Hemmungen fortfallen würden.

2. Nach § 154 des Entwurfs soll sodann die unter 1. behandelte Klage auf Kündigungswiderruf entsprechend ausgedehnt werden auf alle die Arbeitsverträge, die lediglich infolge Frist- oder Zweckerreichung zum Ablauf kommen. Die Idee stammt aus dem neuen Mieterschutzgesetz.[58]) Soweit nachweisbar zeit- oder zweckbefristete Verträge trotz dauernden Arbeitsbedarfes lediglich zur Umgehung der Kündigungsbeschränkungen abgeschlossen werden, wird man einer Einbeziehung solcher Verträge in den Kündigungsschutz zustimmen können. Aber nur die allerwenigsten Fälle dienen in der Praxis einer Ausschaltung des Kündigungsschutzes. Die Mehrzahl aller befristeten Verträge wird abgeschlossen, weil eine Beschäftigung auf unbestimmte Zeit aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen nicht möglich erscheint. Die Einbeziehung dieser Fälle in den Kündigungsschutz würde deshalb entweder eine höchst unbillige Belastung der Wirtschaft oder eine neue, ganz außergewöhnliche und unnötige Mehrarbeit für die Arbeitsgerichte zur Folge haben.

3. Nach § 158 des Entwurfs soll endlich das Zustimmungsrecht der Betriebsvertretung auch auf Kündigungen eines ihrer Mitglieder ausgedehnt werden, die aus wichtigem Grunde erfolgt ist. Hiergegen bestehen weniger materielle als wesentliche formelle Bedenken. Das bisherige Recht des gekündigten Mitgliedes der Betriebsvertretung, sich gegen unberechtigte fristlose Kündigungen aus wichtigem Grunde zu wehren, würde nämlich hierdurch in prinzipieller und präjudizieller Weise umgewandelt in eine Pflicht des Arbeitgebers, sich nunmehr bei der Betriebsvertretung oder bei dem Arbeitsgericht darum zu bemühen, daß er einen Arbeitnehmer aus seinem Betriebe entfernen darf, der das für eine Zusammenarbeit unerläßliche Vertrauen nicht mehr besitzt.

Es ist dankbar zu begrüßen, daß gerade der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes zahlreiche namhafte Arbeitsrechtler dazu

58) Vergl. Flatow, S. 350; ferner Molitor-Hueck-Riezler.

angeregt hat, sich eingehend mit einer systematischen und wesentlich vereinfachten Neugliederung des arbeitsvertraglichen Kündigungsschutzes zu beschäftigen. Es wäre zu wünschen, wenn diese von rein sachlichen Erwägungen getragenen Arbeiten trotz aller politischen Spannungen die gebührende Beachtung bei den gesetzgebenden Körperschaften finden würden, damit das deutsche Kündigungsschutzrecht tatsächlich dem Wohl der Volksgesamtheit dient, wozu es berufen ist.

Kapitel II.

Stand der Kündigungsbeschränkungen im internationalen Arbeitsrecht.

Wenn vorhin ausgeführt worden ist, daß sich das deutsche Kündigungsschutzrecht trotz seiner bunten Vielgestaltigkeit noch im Anfange seiner Entwicklung befindet, so muß man eigentlich darauf verzichten, im internationalen Arbeitsrecht[58a]) überhaupt von dem Bestehen eines Kündigungsschutzrechtes zu sprechen. Von einer Ausnahme abgesehen, sind nach den hier zur Verfügung stehenden Quellen gesetzliche Kündigungsbeschränkungen im internationalen Arbeitsrecht nur wenig bekannt.

Wie sich aus der sehr dankenswerten Veröffentlichung von Molitor - Nipperdey - Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, I. Teil,[58b]) ergibt, haben einige europäische Staaten vereinzelt *allgemeine Kündigungsbeschränkungen sowohl einseitig als beiderseitig verpflichtenden Charakters*, z. T. unter dem Einfluß des Krieges geschaffen.

Folgende Gesetzesbestimmungen konnte der Verfasser feststellen:

In *Belgien* enthält Art. 19 des Arbeitsvertragsgesetzes vom 10. 3. 1900 (aaO, S. 9) gegenseitige verpflichtende Mindestkündigungsfristen. Art. 12 des Angestelltenvertragsgesetzes vom 7. 8. 1922 (aaO, S. 15) sieht nach Dienstalter und z. T. Einkommen gestaffelte Kündigungsfristen (bis sechs Monate bei zehnjähriger Dienstzeit) vor, die sich als echte Kündigungsschutzbestimmungen erweisen, indem sie a) sich bei Kündigung durch den Angestellten um die Hälfte vermindern, b) nur eine vertragliche Abweichung zugunsten des Angestellten zulassen (Art. 17, aaO, S. 16). Hochbezahlte Angestelltengruppen genießen nach Art. 29 (S. 17) diesen Schutz nicht.

In *Frankreich* besteht allein für Wöchnerinnen nach § 3, Art. 29 des Gesetzbuches der Arbeit und Sozialversicherung (aaO,

58a) Danzig zählt angesichts seiner Rechtsgleichheit zu Deutschland.
58b) Der II. Teil (von Schott) über Südosteuropa konnte dem Verfasser noch nicht zugänglich gemacht werden.

S. 40 ff., S. 44) eine Kündigungsschutzbestimmung, während sonst völlige Vertragsfreiheit auf diesem Gebiet besteht.[58c])

In *Griechenland* sehen die Art. 1, 7, 8 des Gesetzes Nr. 2112 vom 11. 3. 1920 (aaO, S. 72, 73) Kündigungsschutzbestimmungen vor, die im wesentlichen dem deutschen Kündigungsschutzgesetz entsprechen, mit der Maßgabe, daß die Kündigungsfrist bis zu 18 Monaten bei vollendeter 25jähriger Dienstzeit betragen kann. Der königl. Erlaß vom 16. 7. 1920 (aaO, S. 74/75) setzt entsprechend kürzere Kündigungsfristen zugunsten von gewerblichen Arbeitern fest (bei 10jähriger Dienstzeit 60 Tage) und enthält für weitere Berufsgruppen Bestimmungen über gegenseitige Mindestkündigungsfristen ähnlich dem BGB.

In *Italien* enthält Art. 10 des Privatangestelltengesetzes Nr. 562/998 vom 18. 3. 1926 (S. 100 ff., 103) nach Dienstjahren und Berufsstand gestaffelte Kündigungsfristbestimmungen (bis zu vier Monaten bei leitenden Angestellten mit über 10 Dienstjahren) ähnlich denen des KSG, jedoch mit dem Unterschied, daß nach Art. 14 (S. 104) diese Kündigungsbeschränkungen für beide Teile zwingend vorgeschrieben sind.

In *Luxemburg* entspricht Art. 21 des Privatangestelltengesetzes vom 31. 10. 1919 (S. 110 ff., S. 114) im wesentlichen den Bestimmungen des Art. 12 des späteren belgischen Gesetzes vom 7. 8. 1922, jedoch erfolgt die Friststaffel nur nach dem Dienstalter. Die Frist beträgt höchstens sechs Monate bei mindestens 10jähriger Dienstzeit.

In *Spanien* enthält nur Art. 18 des Codigo del Trabajo vom 23. 8. 1926 (aaO, S. 140 ff., S. 143) Kündigungsfristbestimmungen; dieselben sind nachgiebigen Rechts und entsprechen in der Berücksichtigung der Entlohnungszeiträume denen des BGB, nur daß — einer Landessitte entsprechend — auch bei Jahresentlohnung eine Kündigungsfrist von einem Jahr vorgesehen ist.

Die unmittelbaren Nachbarstaaten Deutschlands, hauptsächlich soweit sie zu den im Weltkriege unterlegenen Mächten gehören, haben unter dem Einfluß politischer Umwälzungen nach deutschem Beispiele das Kündigungsschutzrecht etwas weiter entwickelt.

Soweit das Ausland überhaupt ein *Schwerbeschädigtenrecht* nach dem Kriege geschaffen hat, besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte, wie die wertvolle Veröffentlichung des Internationalen Arbeitsamtes „Die Arbeitsfürsorge für Beschädigte“[59]) zeigt, überhaupt nicht[60]); selbst nicht in Deutschösterreich, Polen und Italien, die Gesetze zur Unterbringung von

58c) Für Wöchnerinnen besteht während 8 Wochen vor und nach der Niederkunft ein auf diese als causa beschränktes Kündigungsverbot für den Arbeitgeber.

59) Gesammelte Berichte, Verhandlungsberichte und Vorschläge auf Grund der Sachverständigen-Zusammenkunft auf dem Gebiete der Arbeitsfürsorge für Beschädigte, Genf, 31. 7., 1. und 2. 8. 1923, Genf, 1923, Bureau International du Travail.

60) S. 70 bis 81 aaO.

Schwerbeschädigten in der Wirtschaft erlassen haben. In dem Schlußbericht der Sachverständigen der internationalen Konferenz vom 31. 7., 1. und 2. 8. 1923 wird jedoch zu dem Abschnitt „Kündigungsschutz“[61]) die Notwendigkeit betont,

> „die Beschädigten[62]) gegen ungerechtfertigte Kündigungen durch Erlaß von besonderen Kündigungsschutzbestimmungen oder aber durch Einräumung eines im Fall von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Geschädigten zustehenden Berufungsrechtes an ein mit der Handhabung der einschlägigen gesetzlichen und sonstigen Vorschriften (Vereinbarungen) betrautes Organ“

zu schützen. Wenn auch dieser Beschluß der Sachverständigenkommission bisher in keinem der dem Internationalen Arbeitsamt angeschlossenen Staaten praktische Folgen gehabt hat, so wird er doch bei der großen Autorität des Internationalen Arbeitsamtes auf den rein arbeitsrechtlichen Gebieten eine bestimmte Entwicklung des Kündigungsschutzrechtes im Auslande, ähnlich der in Deutschland bereits eingetretenen, angebahnt haben.

Wie man im internationalen Arbeitsrecht fast nirgends ein gesetzlich anerkanntes *Betriebsrätesystem* für Wirtschaftsbetriebe der privaten und öffentlichen Hand kennt, so ist auch ein von Betriebsvertretungen der Arbeiterschaft getragenes Kündigungsschutzrecht der ausländischen Gesetzgebung so gut wie fremd. Kündigungsbeschränkungen innerhalb eines gesetzlich anerkannten Betriebsrätesystems finden sich in einem den deutschen Verhältnissen ähnlichen Ausmaße lediglich in Deutschösterreich[63]) und in der Tschechoslowakei.[64]) Weder in Norwegen[65]) noch in Sowjet-Rußland[66]) enthält das Betriebsrätegesetz Kündigungsbeschränkungen.[67])

Lediglich der bereits seit Jahrzehnten im internationalen Recht eine Rolle spielende *Mutterschutz* hat in größtem Ausmaße zu echten Kündigungsschutzbestimmungen im Auslande geführt.

Dieser Kündigungsschutz fußt auf dem bekannten „Vertragsentwurf zu einem Wöchnerinnenschutz“, der auf der I. Allgemeinen Arbeitskonferenz des Völkerbundes in Washington im November 1919 angenommen wurde. Die im Rahmen dieser Arbeit wichtigsten Bestimmungen des Vertragsentwurfes sind:

> In industriellen und Handelsunternehmungen jeder Art ist jede Beschäftigung von Wöchnerinnen sechs Wochen nach der Entbindung verboten. Auf Grund ärztlichen Zeugnisses ist die Wöchnerin berechtigt, bis zu sechs Wochen vor der Entbindung die Arbeit zu verlassen. Der Arbeitgeber darf der Wöchnerin während der Zeiten der Enthaltung von der Arbeit vor und nach der Entbindung nicht kündigen.

---

61) S. 290 aaO.
62) S. 288 aaO: „Alle mit einem Versorgungsgenuß ausgestatteten Beschädigten ohne Rücksicht auf die Art der Einschätzung der Invalidität“.
63) Gesetz vom 15. 5. 1919.
64) Gesetz vom 25. 2. 1920 für den Bergbau und Gesetz vom 12. 8. 1921 für die übrigen Betriebe.
65) Gesetz von 1920.
66) Gesetz vom 5. 11. 1922.
67) Vergl. Flatow, S. 13 ff.

Deutschland, das im § 137 RGO lediglich ein Beschäftigungsverbot von insgesamt zwei Wochen vor und sechs Wochen nach der Entbindung ohne gleichzeitiges Kündigungsverbot besaß, ist diesem Entwurf mit dem im ersten Teile dieser Arbeit behandelten Mutterschutzgesetz nicht nur wie andere Länder beigetreten, sondern über ihn sogar hinausgegangen.

Außerordentlich aufschlußreich und kennzeichnend für die Einstellung der einzelnen Staaten ist ein Ueberblick über den Stand der praktischen Durchführung dieses Washingtoner Vertragsentwurfs im internationalen Arbeitsrecht. Nur wenige Staaten, regelmäßig mit geringer industrieller Entwicklung, haben den Wöchnerinnenschutz bereits zum Gesetz erhoben. In einer Reihe von Staaten, darunter auch den Industrieländern Frankreich, Italien, der Tschechoslowakei, ist der Wöchnerinnenschutzentwurf seit neun Jahren in dem Stadium des Gesetzentwurfes verblieben. Die Vereinigten Staaten von Nordamerika und Großbritannien mit der Mehrzahl seiner Imperien haben Anstalten weder zur Ratifikation noch zur gesetzlichen Durchführung bisher getroffen.

Am 1. 9. 1927 war der Vertragsentwurf nach dem Bericht des deutschen Sektionschefs beim Internationalen Arbeitsamt:[68])

a) durch Gesetz *durchgeführt* von:
Bulgarien[69]), Britisch-Columbien, Chile[69]), China, Griechenland[69]), Kanada, Oesterreich, Japan, Jugoslawien, Polen, Spanien[69]) und Ungarn;

b) durch Gesetzentwurf *für die Durchführung vorgesehen* von:
Argentinien, Brasilien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, Portugal, Rumänien, Schweden und der Tschechoslowakei;

c) durch Ratifikation ausdrücklich *anerkannt* von:
Bulgarien, Chile, Griechenland, Jugoslawien, Lettland, Rumänien und Spanien;

d) vom Parlament durch Gesetz *zur Ratifikation genehmigt* von:
Italien und Ungarn;

e) dem Parlament durch Gesetzentwurf *zur Ratifikation empfohlen* von:
Argentinien, Belgien, Brasilien, Cuba, Dänemark, Frankreich, Litauen, den Niederlanden, Paraguay, Polen, der Tschechoslowakei und Uruguay.

Während sich Groß-Britannien, Indien, Irland und Südafrika[70]) an verschiedenen anderen internationalen Vertragsentwürfen beteiligt haben, fehlen sie bei dem Wöchnerinnenschutzentwurf völlig,

68) Bericht des Min.-Rat Dr. Fuß, Sektionschef beim Internationalen Arbeitsamt vom 22. 9. 1927/7. 6. 1924 über den Stand der internationalen Arbeitsgesetzgebung, Kartei Nr. 236/27 und 153/24, I—VIII.

69) In den Kündigungsschutzbestimmungen geringfügig abweichend.

70) Australien fehlt ganz.

wenn sie nicht im letzten Jahre ihren Beitritt erklärt haben sollten. Es war leider überhaupt nicht festzustellen, welche Staaten den Wöchnerinnenschutzentwurf nach 1928 ratifiziert oder zum Gesetz erhoben haben.

Der eben gezeigte Stand der Durchführung zeigt den starken Einfluß des Völkerbundes auf die künftige Gestaltung des Arbeitsschutz- und Arbeitsvertragsrechts. Der Völkerbund geht jedoch — und dies ist für Deutschland besonders beachtenswert — gerade auf diesem Gebiet ungemein vorsichtig und alles Für und Wider auf das sorgfältigste abwägend vor. Dies beweist gerade der Umstand, daß auf den bisherigen 11 Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz weder Entwürfe noch Entschließungen von Regierungsvertretern, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerdelegierten diskutiert, geschweige denn angenommen worden sind, die eine Einschränkung von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in dem international anerkannten Recht auf Freizügigkeit der Arbeitsvertragsgestaltung vorsehen. Also selbst die Vertreter ausländischer Gewerkschaften verfolgen mit Vorsicht und Zurückhaltung die deutschen Schritte auf diesem Gebiete des Arbeitsvertragsrechtes.

In Anbetracht der außerordentlichen Kriegslasten, die von der verschuldeten deutschen Wirtschaft Jahr um Jahr aufgebracht werden müssen, wird hoffentlich auch die eben gekennzeichnete Haltung des Auslandes vor gesetzgeberischen Schritten in Deutschland zurückhalten, die die arbeitende Bevölkerung zwar vor Arbeitslosigkeit schützen sollen, in Wahrheit aber zu erhöhter Arbeitslosigkeit verurteilen.

Lebenslauf.

1900, 24. August:
geboren in Ehringen, Reg.-Bez. Kassel
Vater: August-Wilhelm Fürer, ev.-ref. Pfarrer
Mutter: Berta Fürer, geb. Cuntze

1918, Mai:
Reifeprüfung am Gymnasium zu Eschwege

1918, Juni bis 1919, Januar:
Heeresdienst

1919:
Universität Göttingen, Studium der Medizin

1920 bis 1925:
Universität Breslau, Studium der Medizin, der Rechts- und Staatswissenschaften

1922, 1. August:
Eintritt in die Geschäftsführung der Vereinigung Breslauer Arbeitgeberverbände und der Zentralstelle der Schlesischen Arbeitgeberverbände

1922, 29. November:
Promotion zum Doktor der Staatswissenschaften an der Universität Breslau

1924, 21. April:
Eheschließung mit Maria von Wolffersdorff, Tochter des Kgl. Sächs. Oberstlt. a. D. Wolff von Wolffersdorff und seiner Ehefrau Ernestine, geb. Freiin von Pentz, in Bad Pyrmont/Waldeck

1925, 1. Februar:
Uebernahme der Geschäftsführung des Verbandes Schlesischer Metallindustrieller E.V. und des Breslauer Industriekartells E.V.

1927, 15. August bzw. 1928, 14. Dezember:
Geburten eines Sohnes bzw. einer Tochter

1928, 18. Januar:
Erste juristische Staatsprüfung am OLG Breslau

1928, 26. Januar:
Rigorosum zum Doktor der Rechte an der Universität Breslau

1928, 4. Februar:
Ernennung zum Referendar.

Breslau, im Jahre 1928.

Dr. Kurt Fürer